MÉNAGÈRES ET FEMMES COLLABORATRICES

la reconnaissance d'un statut de travail

LE TRAVAIL

Québec

87-01917/

Ménagères et femmes collaboratrices

la reconnaissance d'un statut de travail

Ménagères et femmes collaboratrices

la reconnaissance d'un statut de travail

Marie-Josée Legault

Québec

La publication de cette recherche a été réalisée par le Service de la recherche de la Commission consultative sur le travail.
Directrice : Nicole Lemay

Contribution particulière à la révision et à la rédaction des textes :
Marie Jacob, agente de recherche au Service de la recherche de la Commission consultative sur le travail

Cette édition a été produite par la Direction générale des publications gouvernementales

Dépôt légal — 1er trimestre 1986
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-551-08887-6

© Gouvernement du Québec

Présentation

La Commission consultative sur le travail a confié le mandat de la réalisation de cette étude à Madame Marie-Josée Legault, chercheure au LABREV (Laboratoire de recherche sur l'emploi, la répartition et la sécurité du revenu) du département des Sciences économiques de l'Université du Québec à Montréal.

Cette étude consiste essentiellement en une revue commentée de littérature portant sur le travail domestique et les femmes qui l'accomplissent.

Nicole Lemay
Directrice
Service de la recherche

Table des matières

page

Introduction 1

Première partie :
Profil descriptif des femmes sans statut de travail et principaux problèmes liés à leur situation

Premier chapitre : la situation des ménagères 5

1- Qu'est ce que le travail domestique ? 5
- 1.1 L'usage du terme « ménagère » 5
- 1.2 La définition du travail domestique . . 5
- 1.3 Le travail domestique des ménagères 6

2- Profil statistique des ménagères québécoises 8
- 2.1 Statut familial et statut d'emploi des ménagères 8
- 2.2 Au Québec en 1979 : 800,000 ménagères à temps plein 12

3- La dépendance économique des ménagères 14
- 3.1 Les déterminants du statut financier des ménagères 14
- 3.2 Dépendance économique des femmes et salaire familial 16

4- Les conditions d'exercice du travail domestique 16
- 4.1 Le temps de travail 16
- 4.2 Le partage des tâches 17
- 4.3 La participation aux décisions et le pouvoir des ménagères au sein de la famille 17
- 4.4 La santé des ménagères 18

5- Conclusion 19

page

Deuxième chapitre :
La situation des femmes collaboratrices de leur mari dans une entreprise à but lucratif . 21

1- La double contribution des femmes collaboratrices 21

2- Profil statistique des femmes collaboratrices au Québec 22
- 2.1 Estimation du nombre de femmes collaboratrices 22
- 2.2 Secteurs d'activité économique des femmes collaboratrices 23
- 2.3 Profil occupationnel des femmes collaboratrices 23
- 2.4 Scolarité et formation professionnelle 23

3- La dépendance économique des femmes collaboratrices 23
- 3.1 Les déterminants du statut financier des femmes collaboratrices 23
- 3.2 Le statut financier des femmes collaboratrices au Québec 25

4- Les conditions d'exercice du travail de collaboration 26
- 4.1 Temps de travail et partage des tâches 26
- 4.2 Pouvoir au sein de l'entreprise 26

5- Conclusion 26

Deuxième partie :
Stratégies de reconnaissance d'un statut de travailleuse aux ménagères et aux femmes collaboratrices

Troisième chapitre :
Le statut des ménagères 31

1– La problématique 31

2– Que reconnaître et à qui ? 31

3– Une stratégie de reconnaissance du travail domestique : l'accès à une rente autonome pour la ménagère retraitée 32
- 3.1 Pourquoi choisir l'examen de cette stratégie ? 32
- 3.2 Bref survol d'autres stratégies importantes 33
  - 3.2.1 Le salaire au travail domestique 33
  - 3.2.2 La reconnaissance d'un statut de travailleuse au foyer 33
- 3.3 L'accès aux prestations de la Régie des rentes du Québec 34
  - 3.3.1 La participation directe au RRQ des travailleuses au foyer 34
  - 3.3.2 Le partage des crédits de rentes 36
  - 3.3.3 Un compromis : juxtaposer les deux stratégies 37

4– Conclusion 38

Quatrième chapitre :
Le statut des femmes collaboratrices

1– Problématique 39

2– Les expériences européennes en matière de statut des femmes collaboratrices 40
- 2.1 La situation juridique des femmes collaboratrices dans les pays de la CEE . 40
  - 2.1.1 Perspective d'ensemble 40
  - 2.1.2 Le cas de la France et de l'Italie 43
- 2.2 La protection sociale offerte aux femmes collaboratrices dans les pays de la CEE 44
  - 2.2.1 Les régimes de retraite 44
  - 2.2.2 Les indemnités de maladie, d'invalidité et de maternité . . . 45
  - 2.2.3 Conclusion 46

3– Les stratégies de reconnaissance du travail des femmes collaboratrices 46
- 3.1 La réforme des lois concernant les femmes collaboratrices 46
  - 3.1.1 La Loi sur le régime des rentes du Québec 46
  - 3.1.2 Les régimes enregistrés d'épargne-retraite et le partage du revenu familial lors de la vente ou du transfert de l'entreprise . 47
  - 3.1.3 La Loi de l'impôt sur le revenu 47
  - 3.1.4 La Loi de la santé et de la sécurité du travail 48
  - 3.1.5 La Loi portant sur la réforme du droit de la famille et la loi sur les successions 48
  - 3.1.6 La Loi sur les normes du travail 48
  - 3.1.7 Le Code civil 49
  - 3.1.8 Conclusion 49
- 3.2 La promulgation d'une loi-cadre régissant l'entreprise familiale et mettant en place les mécanismes permettant à la femme collaboratrice d'effectuer une déclaration de statut 49

Conclusion générale 51

Bibliographie 55

Liste des tableaux

		page
Tableau 1	Répartition des ménagères québécoises selon le statut familial, 1979	9
Tableau 2	Répartition des ménagères québécoises selon le statut d'emploi, 1979	9
Tableau 3	Répartition des québécoises adultes selon le statut d'emploi et le statut familial, 1979	11
Tableau 4	La situation juridique des femmes collaboratrices dans les pays de la CEE	42

Remerciements

Plusieurs personnes ont collaboré, de près ou de loin, à la recherche et à la mise en forme de ce texte.

J'aimerais remercier de façon particulière : Madame Denise Blanchette, permanente à l'Association des Femmes Collaboratrices, pour sa grande disponibilité et la clarté de ses exposés ; Madame Liliane Blanc, coordonnatrice de la Fédération des Femmes du Québec ; Madame Lise Poulin-Simon pour son aide précieuse dans l'articulation théorique de certains débats.

Enfin, je tiens à souligner le soutien considérable de Madame Marie Jacob du Service de recherche de la Commission consultative sur le travail ; ses commentaires en tant que lectrice ont été d'un apport indispensable à la réalisation de la version finale de ce rapport autant par leur pertinence que par leur grande qualité.

Introduction

Les femmes qui participent au marché du travail formel ont un statut de travailleuse identifié et reconnu, rendu visible par la rémunération. Il en est autrement pour les femmes qui exercent des activités invisibles parce que non rémunérées : les travailleuses au foyer, que nous désignerons par le terme de ménagères, et les femmes collaboratrices de leur conjoint dans l'entreprise familiale. La vulnérabilité de ces femmes devant la maladie, les aléas et la rupture du couple, la retraite, pour ne mentionner que ces situations, est très grande.

Actuellement au Québec, plusieurs revendications visant la reconnaissance de l'apport économique du travail effectué par ces femmes à l'intérieur de la sphère domestique sont mises de l'avant par les groupes et associations féminines. Bien qu'il ne se dégage pas toujours de consensus quant aux stratégies à adopter, l'attribution d'un statut de travailleuse aux ménagères et aux femmes collaboratrices est principalement revendiquée dans une double perspective : valoriser le travail domestique ou tout au moins lui donner une certaine « visibilité sociale » et favoriser l'accessibilité des travailleuses qui l'effectuent à certains avantages sociaux.

Le rapport que nous présentons ici et qui a été réalisé dans le cadre d'une recherche effectuée pour le compte de la Commission consultative sur le travail constitue une revue de littérature commentée sur le travail domestique et les femmes qui l'accomplissent. Il s'agit essentiellement d'une étude à caractère exploratoire visant à éclairer davantage le débat, amorcé depuis quelques années, sur la nécessité d'une reconnaissance d'un statut à ces travailleuses.

Le rapport se propose de répondre à trois objectifs principaux :

1– identifier et distinguer les caractéristiques des différentes catégories de femmes qui exercent une activité économique sans avoir de statut de travail, et cela spécifiquement dans le cas des ménagères et des femmes collaboratrices de leur mari ;

2– pour ces deux catégories de femmes, rechercher les formes de reconnaissance qu'il est loisible d'envisager, eu égard à leurs attentes et à leurs priorités, et inventorier quelques expériences étrangères ;

3– proposer une réflexion sur les avantages et les contraintes liés aux diverses stratégies de reconnaissance d'un statut au travail domestique.

Pour ce faire, nous avons d'abord parcouru la littérature sur le sujet et passé en revue les données statistiques permettant de connaître la population visée. Le portrait qui en résulte constitue la première partie du rapport et servira de toile de fond à la seconde partie qui portera sur les stratégies de reconnaissance du travail invisible des femmes. Si cette partie comporte de nombreux détails, c'est qu'elle devait poser les principaux problèmes liés à la non-reconnaissance du travail domestique et décrire la population visée avec le plus grand réalisme possible ; la connaissance juste de la population visée est un préalable important à la recherche de solutions. Nous avons, en deuxième partie, effectué la revue des propositions formulées par les groupes et associations de femmes revendiquant la reconnaissance d'un statut au travail domestique.

Parmi ces propositions, nous avons effectué un tri en vertu du temps limité dont nous disposions pour ne retenir que celles qui semblaient faire consensus, quant à leur caractère prioritaire, au sein des groupes de femmes entendus par la Commission consultative sur le travail.

Ainsi, en ce qui concerne les stratégies à envisager pour la reconnaissance du travail domestique de la ménagère, nous n'aborderons pas ici la question du salaire au travail ménager ou « salaire contre le travail ménager » ; le rapport renverra le lecteur intéressé à ce fort intéressant débat aux travaux récents du Conseil du statut de la femme cités en bibliographie.

Nous avons choisi de ne traiter, quant à ces femmes, que de l'accès au Régime des rentes du Québec. Bien d'autres revendications touchant les ménagères sont mises de l'avant par les groupes de femmes : elles ont trait à la formation professionnelle, à la protection en matière d'accidents de travail, à la reconnaissance de leur expérience de travail. Nous avons privilégié l'étude de cette revendication particulière pour plus d'une raison :

– d'abord, en vertu du consensus qui existe entre les groupes de femmes sur le fait même de revendiquer, par des voies différentes, l'amélioration de la condition des retraitées ;

- en vertu, par conséquent, du débat animé qui a cours présentement à ce sujet dans les groupes et les milieux académiques ;

- en vertu aussi de notre propre intérêt pour cette question et de la reconnaissance inéluctable du travail domestique que constituerait l'accessibilité des « femmes du foyer » au régime de rentes, et cela nonobstant la forme d'accès retenue. Rien ne saurait retirer à ce geste concret son sens le plus strict de reconnaissance de l'existence d'un travail.

De même, en ce qui a trait aux femmes collaboratrices, nous ne nous sommes penchées que sur la revendication principale de l'Association des Femmes Collaboratrices, à savoir l'institution d'une Déclaration de Statut de Femme Collaboratrice, pour la simple raison qu'il s'agit là du pivot autour duquel s'articulent toutes les autres revendications de l'Association.

Nous avions le sincère désir d'inventorier le plus possible de littérature étrangère à ce sujet, mais nous n'avons pu, à l'intérieur des délais très courts qui étaient les nôtres, surmonter ce qui nous est apparu comme une pénurie de littérature américaine. Nous n'avons donc inventorié que la littérature des pays de la Communauté Économique Européenne.

Nous avons abordé la littérature consultée avec un regard critique, certes, mais aussi avec l'humilité nécessaire lorsqu'on parcourt une telle somme de réflexions en un temps aussi court ; nous ne nous permettrons donc pas de formuler des recommandations formelles que seule une étude approfondie de la question autoriserait.

Le rapport emprunte le chemin suivant : la première partie consiste en un profil descriptif des femmes sans statut de travail et des principaux problèmes liés à leur situation. Elle comporte deux chapitres. Le chapitre premier décrit les caractéristiques des ménagères et le second, celles des femmes collaboratrices : Qui sont-elles ? Que comprend leur travail ? Qu'en disent les statistiques et les enquêtes ? Sont-elles des épouses dépendantes vivant avec conjoints et enfants ? Le conjoint partage-t-il avec elles les tâches ménagères ? Qu'est-ce qui les attend à la rupture du couple ?

La deuxième partie traite des stratégies de reconnaissance d'un statut de travailleuse aux ménagères et aux femmes collaboratrices. À cet égard, deux voies sont privilégiées : l'accès à une rente autonome pour la ménagère retraitée, d'une part, et la promulgation d'une loi-cadre régissant l'entreprise familiale et mettant en place les mécanismes permettant à la femme collaboratrice d'effectuer une déclaration de statut, d'autre part.

À défaut d'émettre formellement des recommandations, la conclusion générale rassemble les principales observations de l'étude et suggère des pistes de recherche et d'intervention qu'il nous apparaîtrait souhaitable de développer dans des recherches ultérieures.

Première partie

Profil descriptif des femmes sans statut de travail et principaux problèmes liés à leur situation

Premier chapitre
La situation des ménagères

1– *Qu'est ce que le travail domestique ?*

1.1 L'usage du terme « ménagère »

Pour dissiper toute confusion sur le titre de cette première partie de la recherche, indiquons tout d'abord que nous avons opté, à l'instar de l'équipe qui a rédigé l'ensemble des travaux sur la production domestique pour le compte du Conseil du statut de la femme (CSF), pour l'utilisation du terme « ménagère », sans y attacher la connotation péjorative qu'on peut parfois y voir, tant chez les femmes salariées que chez les ménagères elles-mêmes.

En effet, l'usage du terme « travailleuse au foyer » génère la confusion avec le terme « travailleuse à domicile », désignant la femme qui exerce à la maison une activité rémunérée, déclarée ou non. Par contre, le terme « travailleuse domestique » s'assimile à l'usage avec le terme « domestique » désignant l'employée de maison, la bonne, la femme de ménage ou la gardienne[1]. Enfin, disons simplement que si le terme a acquis, aux yeux de certaines personnes, une connotation dévalorisante, cela reflète davantage selon nous le caractère invisible et peu reconnu du travail domestique plutôt que sa valeur réelle.

1.2 La définition du travail domestique

Il existe plusieurs manières de définir le travail domestique et chacune est révélatrice du niveau de « visibilité » et de reconnaissance qu'a acquis ce travail aux yeux de ceux qui le définissent. En effet, l'ensemble des définitions ressemble à la coupe d'un arbre tirée d'un manuel de botanique avec ses quelques cercles concentriques ; les définitions se distinguant entre elles par l'étendue du champ couvert dans la sphère domestique. La plupart des personnes qui se sont prêtées à définir le travail domestique procèdent par contenu, on pourrait presque dire « quantitativement », en découpant une tranche d'activités exercées dans la sphère domestique ; les contours de cette découpure sont délimités par ce qu'on peut qualifier de « travail ».

Et voilà déjà posé le problème central, voilà retournée la question à elle-même : ce que l'on conçoit logiquement de qualifier de travail est une activité qui comporte la contrepartie de rétribution monétaire généralement associée à la notion de travail. Plus on s'éloigne des activités qui ont un substitut marchand, c'est-à-dire qui peuvent s'exercer sur le marché des biens et services, moins on conçoit les activités restantes comme « laborieuses » et plus on les associe... au domaine de la gratuité !

Par exemple, les études de budget-temps[2] utilisent souvent le terme « travail ménager » pour désigner le travail effectué par la ménagère. Si on se base sur les tâches analysées dans ces études pour proposer une définition du travail domestique, celui-ci s'assimilerait :

> « ... au ménage et à l'entretien de la maison : vaisselle, lavage, époussetage, etc. Quant aux achats et aux soins des enfants, ils sont souvent associés au plaisir et ils échappent alors à la définition du travail ménager. Comme si toutes les activités qui impliquent des sentiments ou des rapports à l'extérieur ne faisaient pas partie du travail ménager, lequel se limiterait aux tâches sales, répétitives et ennuyeuses[3] ».

Évidemment, toutes les définitions qui procèdent par contenu n'ont pas ce caractère restrictif. Mais, avant de passer au contenu du travail domestique, nous aimerions en donner une définition qui permet à notre avis de saisir la problématique particulière de ce travail. Adoptée avec réserves par le collectif dirigé par Louise Vandelac dans le cadre des travaux du CSF sur la production domestique, la définition de Christine Delphy aborde le travail domestique en ces termes :

> « une certaine *relation de travail*, un certain *rapport de production*, comme tout travail effectué *pour autrui* dans le *cadre du ménage* ou de la famille et *non-payé*[4] ».

---

1. Par exemple, l'association regroupant les employées de maison s'appelle « L'Agence du personnel domestique ».

2. Les études de budget-temps sont, parmi les différentes études portant sur le travail domestique, celles qui tentent d'évaluer la valeur monétaire de ce travail. Elles calculent le temps alloué par les ménagères à différentes tâches et leur valeur selon divers barèmes. Pour une revue exhaustive de ces études, consulter Louise Vandelac, « *L'économie domestique à la sauce marchande* », Production domestique, Document #5, CSF, septembre 1984, ou encore, du même auteur, « *Du travail et de l'amour* », Éd. Saint-Martin, Montréal, 1985.

3. Louise Vandelac, *Production domestique*, document synthèse, Document #1, Québec, CSF, octobre 1983, pp. 118-119.

4. Christine Delphy, « Travail ménager ou travail domestique », article paru dans le collectif « *Les femmes dans la société marchande* », Andrée Michel Ed., PUF, Paris, 1978, 256 pages, p. 53, cité in Vandelac, *op. cit.*. Les soulignés sont de nous.

Cette définition a la vertu de considérer le travail domestique non plus comme une série de tâches, mais bien comme une relation de travail, un rapport de production. Bien sûr, l'usage de ces termes repose chez C. Delphy sur un présupposé selon lequel il existe un mode de production domestique, mode de production particulier et différent du mode de production capitaliste. Cette thèse est ébauchée par l'auteure dans ses travaux[5] sur le féminisme matérialiste, travaux qui visent une certaine rupture avec la perspective marxiste traditionnelle pour y intégrer la problématique du travail domestique en termes féministes. Indiquons seulement ici que dans l'optique où il existe un mode de production domestique, les femmes y sont dépossédées des moyens de production au profit des hommes, par le biais du contrat de mariage qui les rend dépendantes financièrement de leur mari. Celui-ci possède les ressources avec lesquelles elles créent par leur travail de nouvelles valeurs, reproduisent la force de travail des individus de la famille et mettent au monde et élèvent des enfants. Les pratiques successorales sont, selon cette thèse, un autre aspect du mode de production domestique, car les pratiques d'héritage et de succession déshéritent traditionnellement les filles avant même leur mariage.

Pour les féministes matérialistes, les rapports de sexe s'ajoutent ainsi aux rapports de classes au chapitre des rapports d'exploitation et se caractérisent essentiellement par l'induction de la gratuité du travail des femmes au bénéfice des hommes à travers le contrat de mariage. La chronique juridique des divorces en fait foi comme nous le verrons plus loin. Cela dit, les effets de ces rapports de sexe, qui sont des rapports non marchands de travail, dépassent largement les rapports vécus dans un mariage effectif et s'étendent à l'ensemble des femmes en raison de la division sexuelle des rôles qu'ils instaurent. Il en découle que le travail domestique est avant tout une question de femmes, bien que la définition ne puisse exclure de fait les hommes de son exécution !

Cette définition a aussi la vertu de mettre en relief l'orientation de ce travail vers autrui et d'exclure le travail destiné à sa consommation propre. Par ailleurs, le fait d'y spécifier que le travail domestique s'effectue dans le cadre du ménage y inclut tout à la fois le travail des ménagères, le travail des femmes collaboratrices dans une entreprise familiale, de même que les activités de soutien à la carrière du conjoint. Ce n'est pas là une confusion, mais bien le reflet de la prépondérance du *type de rapports* sur la nature et le lieu des tâches. Ce que ces femmes ont en commun, d'après l'auteure, c'est de faire leur « travail d'épouse ».

Enfin, cette définition souligne la non-rémunération du travail domestique. En effet, la ménagère n'est non pas payée mais *entretenue* en retour de son travail et « ses rapports économiques à la société sont médiatisés par le conjoint »[6], ce qui la place sous la dépendance d'un homme non seulement pour sa pitance, mais pour son rapport au monde.

En définitive, bien que certains aspects de la thèse de Christine Delphy mériteraient d'être approfondis davantage et que le débat théorique entourant le travail domestique est loin d'être clos, la définition qu'elle propose rassemble néanmoins, à notre avis, les caractéristiques essentielles du travail effectué dans la sphère domestique. Aussi avons-nous retenu la définition de Delphy à titre générique ; cette définition permet d'aborder à la fois le travail des ménagères et celui des femmes collaboratrices de leur mari dans une entreprise à but lucratif.

1.3 Le travail domestique des ménagères

Nous avons donné dans la section qui précède une définition générique du travail domestique ; nous allons en donner ici une acception davantage reliée au travail des ménagères, en excluant le travail de collaboration à l'entreprise familiale. Pour ce faire, nous allons tenter une nomenclature du contenu du travail domestique ; si nous avons dit antérieurement que les définitions du travail domestique ressemblaient à la coupe horizontale d'un arbre dessinée sur papier, en ce qu'elles allaient du plus restreint au plus exhaustif, nous rendrons compte ici de l'ampleur du champ couvert par la définition de C.Delphy.

Meg Luxton[7] parle de deux procès de travail domestiques. Le premier concerne le « travail ménager »[8] et la production de nouvelles valeurs, la transformation de l'argent en biens et services pour les usages domestiques de même que les tâches de gestion domestique. L'importance économique et sociale de ce premier procès de travail, qui permet de maintenir l'infrastructure physi-

---

5. Entre autres dans deux articles parus dans la revue *Nouvelles questions féministes* : « Un féminisme matérialiste est possible », in no. 4, automne 1982 et « Agriculture et travail domestique : la réponse de la bergère à Engels », in no. 5, printemps 1983.

6. Louise Vandelac, *op. cit.*, p. 125.

7. *« More than a labor of love – three generations of women's work in the home »*, The Woman's press, Toronto, 1980, 260 pages, p. 18, cité in Vandelac, *op. cit.*, pp. 128-129.

8. Tel que défini en début de chapitre.

que du ménage, est démontrée à contrario par la compensation financière accordée au mari au décès ou lors d'une invalidité de son épouse. Cette compensation est versée au prorata de la perte encourue par le mari, en supposant qu'il fait dorénavant appel aux biens et services vendus sur le marché en remplacement des services gratuits de son épouse[9].

Le second procès de travail domestique concerne la « production anthroponomique »[10] soit l'ensemble des activités directement liées à l'entretien et à la reproduction des individus du ménage : enfants, adultes en emploi, personnes âgées, invalides...

La définition retenue par l'Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFEAS) illustre bien les deux procès de travail contenus dans le travail domestique :

> « Il faut laisser de côté la liste des tâches pour s'arrêter à la liste des *fonctions* remplies par rapport à la société. De manière générale, on peut considérer que le travail au foyer assure les fonctions sociales suivantes :
>
> – la reproduction de l'espèce humaine, c'est-à-dire la mise au monde des enfants ;
>
> – la disponibilité envers les enfants en termes de temps consacré et de présence physique ;
>
> – l'éducation des enfants ;
>
> – l'entretien physique de la famille tant par la préparation des repas, la surveillance de l'alimentation, l'inculcation d'habitudes de vie conformes à la santé, les soins prodigués, etc. ;
>
> – la stimulation des échanges affectifs dans la famille ;
>
> – l'entretien physique des biens de la famille par le travail ménager (logement, meubles, vêtements, etc.) ;
>
> – la prise en charge de la fonction de consommation de la famille ;
>
> – l'entretien d'un style de vie conforme au milieu social de la famille qui maintient ses membres dans ce milieu ou contribue à leur mobilité sociale : bonnes manières inculquées aux enfants, surveillance de leurs études, entretien du réseau social de la famille, etc. ;
>
> – la responsabilité du contact avec certaines institutions sociales comme l'école, l'Église, les services médicaux ou sociaux ;
>
> – la production d'objets consommés par la famille : confection de vêtements, de conserves ou de confitures, d'objets décoratifs, etc. »[11]

Les femmes ont donc aussi la responsabilité de la reproduction de l'espèce, reproduction tant physique que sociale. Ainsi, l'éducation des enfants (reproduction sociale), comme leur mise au monde, doivent-elles figurer au nombre des tâches domestiques[12]. C'est d'ailleurs la maternité qui légitime à la fois le caractère féminin du travail domestique et le rapport ambivalent qu'entretiennent les femmes à l'égard du marché du travail. Signalons, en outre, que si le critère du « substitut marchand » a longtemps tenu le travail ménager pour seul travail domestique, la vente de grossesse a fait depuis peu son apparition dans la sphère des rapports marchands ; il s'agit là d'un phénomène face auquel les positions des femmes doivent être éclaircies.

Les rapports sexuels, enfin, ne font partie d'aucune définition du contenu du travail domestique, tant s'en faut, bien qu'ils aient aussi un substitut marchand et bien qu'ils soient si implicites au contrat de mariage qui lie l'épouse à l'homme que le viol y fut implicitement légal jusqu'en 1982 ! Selon l'enquête de Meg Luxton[13], les rapports sexuels ne cessent d'être à l'origine de gestes visant à faire subir aux femmes une contrainte physique ou psychologique et l'on ne peut s'empêcher de relier la question des femmes battues à celle, plus large, de la dépendance inhérente au statut de ménagère. S'il est vrai que les rapports de pouvoir au sein de la famille sont directement déterminés par le revenu[14], la dépendance économique et sociale générée par le mode de produc-

---

9. Voir à ce sujet le cas de « Mrs Griffiths », in Martin Meissner, *The domestic economy : now you see it , now you don't*, Part one, University of British Columbia, 1980, et le cas de « Mrs Murdoch », in Louise Dulude, *Pour le meilleur et pour le pire*, CCCSF, Ottawa, 1984.

10. Tel qu'utilisé par Louise Vandelac, *op. cit.*, p. 36, ce terme recouvre les activités de reproduction des forces de travail ou, plus généralement, la production des énergies (physiques mais aussi intellectuelles et morales).

11. Rita Therrien et Louise Coulombe-Joly, *Rapport de l'AFEAS sur la situation des femmes au foyer*, Ottawa, CCCSF, mars 1984, 84 pages. Les soulignés sont de nous.

12. Ce qui est déjà reconnu par les auteures préoccupées par la question : Andrée Michel (op. cit.), Ann Chadeau et Annie Fouquet, « Peut-on mesurer le travail domestique ? », *Économie et statistique*, no. 136, INSEE, Paris, septembre 1981, pp. 29 à 42.

13. Meg Luxton, *op. cit.*, pp. 128-129.

14. Louise Dulude, *op. cit.*, p. 14 ; Christine Delphy, *Nouvelles questions féministes*, #6-7, pp. 10-11.

tion domestique soumet les femmes à l'arbitraire de qui leur apporte le « soutien économique ».

2– *Profil statistique des ménagères québécoises*

2.1 Statut familial et statut d'emploi des ménagères

Le problème de la définition des ménagères et, parmi les ménagères, le problème de départager les candidates au statut de « travailleuse au foyer » de celles qui ne sauraient y prétendre sont des questions fort épineuses que nous n'avons pas la prétention de solutionner ici.

Nous ne pouvons cependant nier l'importance d'apporter au moins un certain éclairage quant à ce problème de « classification » des ménagères. Pour ce faire, nous avons tenté ici de rendre compte de certains efforts déjà effectués en ce sens au Québec et de déduire des prémisses théoriques que nous avons adoptées une certaine logique de catégorisation des ménagères. Cette classification nous permettra notamment de décrire les diverses situations des femmes qui sont concernées par le travail domestique et d'évaluer le nombre de québécoises qui sont touchées par la revendication de la reconnaissance d'un statut au travail domestique.

Selon la définition que nous avons retenue, c'est sans égard à leur statut d'emploi sur le marché du travail que les femmes sont ou non des ménagères : toutes les femmes qui sont affectées d'office au travail domestique peuvent être définies comme telles. Ainsi, en raison de la division traditionnelle des rôles selon le sexe, toutes les femmes qui cohabitent avec des enfants et/ou des adultes sont susceptibles d'être ménagères et ont statistiquement toutes les chances de l'être. Seules les femmes... seules qui n'effectuent pas de travail domestique pour autrui ne peuvent être considérées comme des ménagères au sens de C. Delphy. Le statut d'emploi joue toutefois un rôle important au niveau de la dépendance vécue par les ménagères s'il n'influe pas sur leur assignation au travail domestique. En effet, les gains salariaux, de même que la couverture offerte de façon autonome aux femmes en termes de régimes d'assurances sociales varient selon leur statut d'emploi et influencent leur niveau de dépendance économique.

En retenant les critères du statut familial et du statut d'emploi des femmes, il est ainsi possible d'élaborer une première classification des ménagères et de tenter d'évaluer l'importance statistique que détient au Québec chacune des catégories de ménagères ainsi identifiées. L'archétype de la ménagère définie comme une mère de famille vivant avec enfants et conjoint pourvoyeur correspond-t-il encore au profil de la ménagère québécoise ?

Bien qu'aucune enquête officielle ne permette d'obtenir directement des informations sur les diverses catégories de ménagères, Anne Gauthier[15] a tiré des informations intéressantes de l'Enquête sur les finances des consommateurs de 1979 portant sur les revenus des familles[16]. Nous reprenons ici les principales constatations qui se dégagent de son analyse.

Au sens du recensement, les familles peuvent se composer :
1) de deux conjoints mariés ou unis de fait, avec enfants ;
2) de deux conjoints mariés ou unis de fait, sans enfants ;
3) de célibataires ;
4) d'un parent vivant avec enfants.

En désagrégeant les statistiques pour n'en retenir que les femmes et en retenant le critère de la cohabitation avec un conjoint et/ou un ou des enfants comme manifestation de l'assignation du rôle de ménagère[17], l'auteure divise la population féminine adulte en deux catégories : les femmes seules et les ménagères. Parmi les ménagères, elle distingue les trois groupes suivants selon leur statut d'emploi :
1) les ménagères à temps plein, celles qui n'ont pas d'emploi rémunéré ;
2) les ménagères à temps et demi, celles qui ont un emploi à temps partiel ou occasionnel ;
3) les ménagères à temps double, celles qui ont un emploi à temps plein.

Signalons ici que le fait de ne pas comptabiliser les femmes seules parmi les ménagères sous-estime le nombre de ces dernières, car les « femmes seules » sont dans les faits des femmes vivant « hors-famille ». Or, ce groupe comprend, selon Statistique Canada, en plus des femmes vivant seules, des femmes « partageant un loge-

---

15. Anne Gauthier, in Louise Vandelac, *op. cit.*, annexe 1 : « Le profil des ménagères », août 1982.

16. Enquête réalisée en avril de chaque année dans le cadre de l'enquête sur la population active. Les données recueillies et mises sur bande magnétique requièrent toutefois un traitement informatique qui rendait impossible la mise à jour des données d'Anne Gauthier dans le cadre de cette recherche.

17. L'auteure spécifie en effet qu'il « ressort assez clairement des études sur le travail domestique que ce sont généralement les femmes qui, dans un ménage, écopent de la majeure partie des tâches domestiques » pour que l'on puisse ainsi traduire en termes statistiques la définition du travail domestique de Christine Delphy à savoir, « tout travail effectué pour autrui dans le cadre du ménage ou de la famille et non payé ».

ment avec des personnes non apparentées ou encore avec des parents autres qu'un conjoint ou des enfants célibataires ». Parmi ces femmes, selon l'auteure, « certaines vivent avec la famille de leur fils ou fille, neveu ou nièce ou tout autre groupe mixte. Dans les faits, elles peuvent donc être la ménagère des lieux ».

L'examen des données de l'enquête sur les finances des consommateurs effectué par Anne Gauthier révèle que, parmi les québécoises adultes – c'est-à-dire âgées de 15 ans et plus sans être à la charge de leurs parents–, 72 % d'entre elles appartiennent à l'une ou l'autre catégorie de ménagères, ce qui représente un nombre d'environ 1 550 000 en 1979. Les femmes seules constituent pour leur part 28 % des femmes adultes au Québec et regroupent environ 600 000 femmes dont près de 40 % ont plus de 65 ans.

• Statut familial des ménagères

Si l'on répartit le groupe des 1 550 000 ménagères selon les composantes du ménage, on obtient la distribution suivante : en 1979, 1 394 000 ménagères vivent avec un conjoint, soit plus de 90 % d'entre elles. Parmi celles-ci, 448 000 n'ont pas d'enfants à la maison. Par ailleurs, 156 000 québécoises adultes vivent sans conjoint mais avec des enfants, soit environ 10 % des ménagères en 1979.

TABLEAU 1

Répartition des ménagères québécoises selon le statut familial, 1979

Statut familial	nombre (,000)	%
Avec conjoint seulement	448	29
Avec enfant(s) seulement	156	10
Avec conjoint et enfant(s)	946	61
Total	1 550	100

Source : Estimations faites à partir de microdonnées de l'Enquête sur les finances des consommateurs (E.F.C.), annexe de l'Enquête sur la population active, avril 1979, Statistique Canada. 1

Encore une fois, on ne peut que déplorer, de la même façon que H.Land et R.Parker[18] pour la Grande-Bretagne, le fait que les statistiques officielles confondent les femmes qui vivent sans conjoint ni enfant(s) dans une vaste catégorie appelée « personnes hors-familles/femmes ». Certaines de ces femmes partagent en effet leur habitat avec des adultes auxquels elles dispensent divers soins, sans toutefois qu'il soit possible d'en évaluer le nombre. Les soins prodigués par les ménagères aux personnes âgées, handicapées, aux adultes en emploi constituent, rappelons-le, une part non négligeable du travail domestique.

• Statut d'emploi des ménagères

En second lieu, si on examine le statut d'emploi des ménagères, on constate que 52 % d'entre elles sont sans emploi et ménagères à temps plein, soit environ 800 000 québécoises adultes en 1979 ; 39 % des ménagères occupent un emploi à plein temps et 10 % un emploi à temps partiel ou occasionnel. Au total, plus de 48 % des ménagères exercent ainsi une activité rémunérée en 1979. De quoi remettre en cause le stéréotype de la ménagère entièrement dépendante financièrement de son conjoint !

TABLEAU 2

Répartition des ménagères québécoises selon le statut d'emploi, 1979

Statut d'emploi	Nombre (,000)	%	% des québécoises adultes
Ménagères sans emploi rémunéré (ménagères à temps plein)	800	52	37
Ménagères ayant un emploi occasionnel ou à temps partiel (ménagères à temps et demi)	150	10	7
Ménagères ayant un emploi à temps plein (ménagères à temps double)	600	39	28
Total	1 550	100	72

Source : Estimations faites à partir de microdonnées de l'Enquête sur les finances des consommateurs (E.F.C.), annexe de l'Enquête sur la population active, avril 1979, Statistique Canada.

En comparant ces données avec celles de 1971, Anne Gauthier souligne notamment la prépondérance que continue de détenir le groupe des ménagères à temps plein parmi les québécoises adultes. Elles représentent en effet 37 % de la population féminine adulte en 1979 soit 2 % de plus que les ménagères également inscrites sur le marché du travail qui en constituent 35 %. Toutefois, l'écart séparant les ménagères à temps plein du second groupe formé des ménagères à temps et demi et à temps double se rétrécit : en 1971, 53 % des québécoises adultes étaient ménagères à temps plein et 26 % seulement participaient au marché du travail.

18. « La politique de la famille en Grande-Bretagne et sa dimension idéologique », in *Nouvelles questions féministes*, #6-7, Paris, printemps 1984, pp. 107-155.

Il est également important de noter que le groupe des ménagères à temps plein, en plus de diminuer, voit son âge moyen augmenter : c'est un groupe qui vieillit. De plus en plus rares sont les femmes qui seront ménagères toute leur vie sans jamais intégrer le marché du ravail[19]. La moitié des ménagères à temps plein ont au-delà de 45 ans, alors que seulement le cinquième de celles qui combinent activité domestique et activité rémunérée ont au-delà de 45 ans.

En comparant les données de 1979 avec celles de 1971, l'auteure fait d'ailleurs ressortir une nette tendance à l'augmentation du taux d'activité chez les québéccises âgées de 15 à 24 ans et de 25 à 44 ans. La même tendance, quoique plus faible, se remarque chez le groupe des 45 à 64 ans.

• L'archétype de la ménagère en question

Si on considère à la fois le statut familial et le statut d'emploi des ménagères québécoises en 1979, on obtient le tableau suivant :

- parmi les ménagères à temps plein, 62 % vivent avec conjoint et enfant(s), 26 % avec un conjoint seulement et 12 % avec des enfants et sans conjoint ;
- parmi les ménagères à temps et demi et à temps double, c'est-à-dire parmi celles qui ont exercé une activité rémunérée durant l'année précédant l'enquête, 60 % vivent avec conjoint et enfant(s), 32 % avec un conjoint seulement et 8 % avec des enfants seulement.

Au total, seulement 496 000 québécoises, soit 32 % des ménagères et 23 % de l'ensemble des femmes adultes du Québec en 1979, correspondent à l'archétype de la ménagère sans emploi rémunéré et vivant avec conjoint et enfants. Il est donc permis de conclure que :

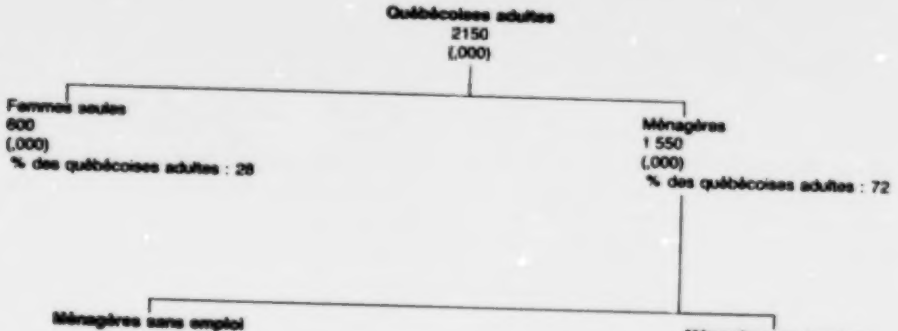
> « L'archétype de la ménagère définie comme mère de famille dépendant financièrement d'un conjoint est un modèle de plus en plus fluctuant et bardé d'exceptions. »[20]

---

19. Anne Gauthier, *op. cit.*
20. Louise Vandelac, *op. cit.*, p. 94.

TABLEAU 3

Répartition des québécoises adultes selon le statut d'emploi et le statut familial, 1979



Statut familial	(,000)	%	Ensemble des ménagères %
Avec conjoint	208	26	14
Avec enfant(s)	96	12	6
Avec conjoint et enfant(s)	496	62	32
Total	800	100	52

Statut familial	(,000)	%	Ensemble des ménagères %
Avec conjoint	240	32	15
Avec enfant(s)	60	8	4
Avec conjoint et enfant(s)	450	60	29
Total	750	100	48

2.2 Au Québec en 1979: 800,000 ménagères à temps plein

Laissons temporairement de côté la question des ménagères en emploi, celles qui effritent le stéréotype de la ménagère-vivant-avec-son-conjoint-pourvoyeur, pour nous concentrer sur le modèle toujours majoritaire de la ménagère à temps plein.

Pour tenter de donner de ces femmes un profil statistique plus détaillé, J. David-McNeil et A. Morin-Fortier[21] ont tiré des informations fort pertinentes des statistiques provinciales de 1981[22]. Les auteures assimilent ici les femmes inactives sur le marché du travail aux ménagères à temps plein, qu'elles aient ou non un conjoint. En effet, c'est là la meilleure approximation permise par les statistiques officielles parce qu'elle permet de prendre en considération la proportion de « femmes seules » (plutôt « hors-famille ») et pourtant ménagères.

Le nombre de ces dernières se trouve toutefois surestimé car on ne distingue pas les femmes qui « cohabitent » avec d'autres personnes et effectuent du travail domestique pour autrui de celles qui ne font du travail domestique que pour elles-mêmes.

Les résultats de cette étude sont les suivants : en 1981, 1 369 000 québécoises adultes, soit 53 % d'entre elles, ne participent pas à la main-d'oeuvre[23] mais cette proportion ne cesse de diminuer depuis 1951. Le taux d'inactivité des femmes est plus élevé au delà de 55 ans (70 %) et entre 15 et 19 ans (57 %) où les jeunes femmes fréquentent souvent l'école à plein temps. Le taux d'inactivité est également de 53 % entre 45 et 54 ans, de 42 % entre 35 et 44 ans et de 38 % entre 25 et 34 ans. Les raisons invoquées[24] par l'ensemble des femmes âgées de *25 à 54 ans* pour rendre compte de leur non-participation au marché du travail sont, dans l'ordre :

	%
– absence du marché du travail	51,4
– perte d'emploi ou mise à pied	15,2
– aucune expérience de travail	12,8
– obligations personnelles	10,7
– autres raisons	5,7
– maladie	3,3
– fréquentation scolaire	0,9
– retraite	0,0
	100,0

La première raison invoquée est hélas la plus obscure et la moins éloquente car elle réfère au fait de n'avoir pas travaillé depuis 5 ans ; cela ne nous explique pas davantage la raison de cette absence. Mais la troisième est tristement tautologique et évoque le non moins tristement célèbre « syndrome de la saucisse Hygrade » : plus on a d'expérience et plus on travaille, oui mais plus on travaille... etc. Remarquons enfin qu'un pourcentage infime de femmes âgées de 24 à 55 ans invoque la maladie, les études, la retraite ou les raisons « autres ». On peut supposer que les « obligations personnelles » pourraient regrouper une proportion différente de femmes si le terme était mieux défini. Les responsabilités familiales, par exemple, semblent reliées directement au taux d'activité des femmes : le taux d'inactivité des femmes mariées est de 49,5 % en 1981, alors que celui des célibataires est de 35,4 %. Toutefois, remarquons que le taux d'inactivité des veuves et des divorcées est de 64,9 %. Dans ce groupe, on retrouve cependant un nombre considérable de personnes âgées de 65 et plus[25]. Toujours en ce qui concerne les responsabilités familiales, Suzanne Messier[26] souligne que la présence d'un conjoint comme celle de jeunes enfants réduisent le taux de participation des femmes au marché du travail. Ainsi, entre 15 et 40 ans, les mères qui ont un conjoint participent davantage à la main-d'oeuvre que les mères sans conjoint, mais l'écart diminue avec l'âge. Au-delà de 40 ans, la tendance s'inverse progressivement et les mères sans conjoint ont une participation de plus en plus supérieure aux conjointes. Signalons également que ce sont les femmes hors-famille qui, avant 50 ans, ont la participation la plus grande au marché du travail.

Fait intéressant : le cas des femmes en union libre comparé à celui des femmes mariées. En effet :

> « le taux de participation à la main-d'oeuvre des partenaires en union libre est toujours, peu importe leur âge et le fait d'avoir ou non des enfants, largement supérieur à celui des épouses légales sauf aux âges extrêmes (15-24 ans et 65 ans et plus) »[27].

21. Jeanine David-McNeil et Annette Morin-Fortier, *Autonomie économique des femmes*, Québec, Fédération des Femmes du Québec, 1983, 85 pages.
22. Principalement : Suzanne Messier, « *Chiffres en mains* », CSF, Gouvernement du Québec, 1981. Ces données sont les plus récentes à être parues de façon exhaustive sur les femmes du Québec et sont basées sur les données de Statistique Canada (enquête sur la population active), et sur les données du Recensement de 1971 ou de 1981.
23. J. David-McNeil, *op. cit.*, p. 7 et Suzanne Messier, « *Les femmes, ça compte* », Rééd. de « *Chiffres en mains* », CSF, Gouvernement du Québec, 1984, p. 22.
24. Messier, *op. cit.*, p. 50.
25. McNeil, *op. cit.*, p. 10.
26. Messier, *op. cit.*, p. 34.
27. *Ibid*, p. 23.

La présence et l'âge des enfants jouent également dans un sens prévisible. Ainsi, avant 45 ans :

> « les femmes sans enfant participent beaucoup plus à la main-d'oeuvre (84 %) que les femmes avec enfants (50 %).(...) Par contre, dépassé cet âge, les tendances se renversent : 38 % des mères sont inscrites dans la main-d'oeuvre comparativement à 21 % pour les femmes sans enfant »[28].

Il est aisé de comprendre qu'au-delà de 45 ans, les mères ont vu grimper l'âge de leurs enfants de façon à les affranchir des tâches domestiques qui y sont reliées. D'ailleurs, S. Messier fait encore ressortir que :

> « L'analyse de la participation des mères à la main-d'oeuvre est vraiment pertinente lorsqu'on considère le groupe de 25-44 ans ; on constate alors que, plus le benjamin est âgé, plus les femmes s'inscrivent sur le marché du travail »[29].

L'enquête de l'AFEAS[30] sur les femmes au foyer, effectuée sur un échantillon représentatif de ménagères québécoises à temps plein, donc sans emploi rémunéré, et dont les résultats ont été pondérés pour faire correspondre la distribution d'âge des répondantes à la pyramide d'âge des femmes « inactives » selon Statistique Canada, voit d'ailleurs se concentrer cette population dans les groupes de femmes mères de deux (23,8 %) et de trois enfants (23,3 %).

Contrairement à l'image typique de la femme au foyer, seulement 60 % des ménagères de l'enquête de l'AFEAS vivent avec leur conjoint et leur(s) enfant(s)[31] ; 27,4 % d'entre elles vivent avec un conjoint seulement et 9,6 % avec leurs enfants seulement. Ces chiffres sont remarquablement proches des estimations faites par Anne Gauthier à partir de l'Enquête sur les finances des consommateurs et qui sont consignées au tableau 1. En effet, selon ces données, 62 % des ménagères à temps plein vivaient avec leur conjoint et leurs enfants en 1979, 26 % avec leur seul conjoint et 12 % avec leurs seuls enfants. Entre 35 et 44 ans toutefois, 91,9 % des femmes de l'échantillon correspondent au stéréotype ; mais la correspondance diminue avec l'âge et ce, au profit des femmes vivant avec leur seul conjoint. On peut fort bien expliquer cette situation par le départ des « grands enfants » de la maison.

Les suspicions à l'égard des raisons invoquées par les femmes « hors main-d'oeuvre » de l'enquête sur la population active se renforcent quand on observe les réponses données à l'enquête de l'AFEAS aux questions concernant la non-participation au marché du travail. Aucune catégorie concernant « l'absence du marché du travail » n'est ici suggérée ; 66,5 % des femmes déclarent être influencées par le fait d'assurer une présence auprès des enfants, 44,9 % par le travail ménager à assumer à la maison, 41,4 % par l'attitude de leur conjoint souhaitant leur présence au foyer et 15,4 % par des raisons de santé, pour ne mentionner que les raisons invoquées par le plus grand nombre de répondantes[32].

Enfin, remarquons avec J. McNeil et A. Morin-Fortier que moins les femmes sont scolarisées, moins elles participent au marché du travail[33]. On peut donc supposer qu'il y a une relation entre le fait d'être ménagère à temps plein et le (faible) niveau de scolarité.

L'enquête de l'AFEAS révèle d'ailleurs le peu de scolarité (six répondantes sur dix n'ont pas complété le niveau secondaire) et le peu d'atouts en termes professionnels des ménagères à plein temps. Leur brève expérience de travail se situe principalement dans le marché secondaire du travail : emplois sans formation spécialisée, travail intermittent ou à temps partiel, comportant peu de chances de promotion et peu rémunérateur. La plupart ont acquis leur expérience dans des secteurs traditionnellement féminins : emplois de bureau, services, commerce au détail[34].

S'il est vrai que ces antécédents constituent un handicap sur le marché du travail actuel, il est important de constater que les exhortations à une meilleure formation et à plus de compétitivité chez les femmes entrent en contradiction directe avec le mode de production domestique ; Danièle Dergoat remarque à juste titre que si « les ouvrières ne sont pas O.S. ou manoeuvres, [ce n'est pas] parce que mal formées par l'appareil scolaire, mais parce qu'elles sont bien formées par l'ensemble du travail reproductif »[35]. Mais cette qualification, acquise hors des canaux institutionnels, peut être à la fois niée par les employeurs, dénigrée par la société et banalisée par les femmes elles-mêmes.

---

28. *Ibid*, pp. 24 et 37.
29. *Ibid*.
30. Rita Therrien et alii, *op. cit.*, p. 28.
31. *Ibid*, p. 29.
32. *Ibid*, p. 43.
33. McNeil, *op. cit.*, pp. 12-13.
34. Therrien, *op. cit.*, p. 37.
35. Marie-Agnès Barrère-Maurisson et alii (Collectif), *Le sexe du travail, structures familiales et système productif*, Presses Universitaires de Grenoble, 1984, 320 pages (inédit au Québec), pp. 29-45.

3– *La dépendance économique des ménagères*

3.1 Les déterminants du statut financier des ménagères

Qu'il nous soit permis d'abord d'insister sur une chose qui concerne toutes les ménagères vivant avec un conjoint nommé d'office « soutien de famille » par les statistiques ; Land et Parker[36] font remarquer à juste titre le peu, pour ne pas dire l'absence, de contrôle effectué sur le partage réel des ressources au sein du ménage et le peu de preuves exigées de l'exercice réel de ce rôle de soutien qu'a le père-pourvoyeur auprès des « personnes à charge » que sont sa femme et ses enfants, rôle qui lui procure par ailleurs des avantages financiers dont moult déductions selon la loi de l'impôt sur le revenu.

L'existence d'un père et/ou d'un conjoint vivant avec une femme et des enfants ne préjuge en rien d'un partage des ressources en leur faveur et leur pauvreté individuelle peut coexister avec un niveau de revenu plus que décent au sein du « ménage ».

Dans les faits, plusieurs mères sont responsables de famille monoparentale : soit n'ont-elles jamais été mariées, soit sont-elles séparées, divorcées ou veuves. Les chiffres d'Anne Gauthier présentés dans la section précédente nous amenaient à en dénombrer 156 000 en 1979, Statistique Canada en dénombre 159 000 en 1976 et 208 000 en 1981[37].

Toujours selon Statistique Canada, la proportion de celles-ci sur le nombre total des familles – avec ou *sans* enfants – donne un taux officiel de familles monoparentales de 12,4 % au Québec[38]. Or, Renée Brien-Dandurand[39] calcule autrement le taux réel de monoparentalité. C'est-à-dire au moyen d'un dénominateur égal à l'ensemble des familles *avec enfants* seulement, ce qui donne en 1981 un taux réel de 17,5 % des familles avec enfants qui sont monoparentales au Québec. Depuis 1971, les taux réels et officiels de monoparentalité sont plus élevés au Québec qu'au Canada[40]. Signalons également que les mères de famille monoparentale sont de moins en moins veuves, de plus en plus séparées, divorcées et célibataires[41]. Ces dernières vivent souvent en union libre et on peut difficilement faire la part de celles qui ont ou non un conjoint[42]. Par ailleurs, celles qui sont veuves ou divorcées font augmenter l'âge moyen des mères de famille monoparentale : en 1982, 40 % des personnes divorcées ont passé l'âge de 40 ans[43]. J.McNeil et A.Morin-Fortier arrivent à des conclusions semblables[44] qui leur font souligner à juste titre la difficulté d'intégration au marché du travail, le faible niveau de scolarité et la pauvreté qui en résultent pour ces femmes. La majorité vivent de paiements de transferts[45] et 87,1 % d'entre elles ont un revenu se situant au-dessous du seuil de pauvreté[46]. Lorsqu'elles tirent leur revenu d'un emploi, ce qui est le cas d'une infime minorité, elles sont 79,1 % à vivre au-dessus du seuil de pauvreté[47].

Et c'est là que le bât blesse : lorsqu'elles ont été mariées, ce qui est le cas de la majorité, elles se sont inscrites via le contrat de mariage dans un système implicite où elles effectuaient le travail domestique et géraient cette production domestique à même le « revenu familial » qui est en fait le revenu d'emploi du conjoint. Peu protégées dans le cadre de ces « ententes », à la fois par le contrat de mariage, la loi du divorce et les ententes privées, le veuvage, le divorce ou la séparation les surprennent dans une situation peu enviable de dépendance financière. Même les montants de pension alimentaire qui leur sont alloués par jugement ne reconnaissent pas toujours leur contribution au ménage sous la forme du travail domestique et bien souvent ne leur sont tout simplement pas versés dans les faits.

Deux études sont particulièrement intéressantes quant au régime financier qui régit les époux légaux : celle de l'AFEAS, précitée, et celle de Louise Dulude réalisée pour le CCCSF et portant sur l'examen des rapports financiers entre les époux[48]. Il se dégage de l'enquête de l'AFEAS, effectuée, rappelons-le, sur une population de ménagères à temps plein, une image de grande insécurité financière[49].

Le régime matrimonial de la séparation de biens, adopté par 45,1 % des répondantes[50], les défavorise largement lors d'un divorce : les revenus du ménage sont ceux de leur conjoint car elles n'exercent pas de travail

---

36. Land et Parker, *op. cit.*, p. 122.
37. McNeil, *op. cit.*, p. 26.
38. *Loc.cit.*.
39. Thèse d'anthropologie intitulée « Famille, monoparentalité et responsabilités maternelles », Montréal, Automne 1982, citée in McNeil, *op. cit.*, p. 26.
40. McNeil, *op. cit.*, p. 27.
41. *Ibid*, pp. 29-30.
42. Messier, *op. cit.*, pp. 165 et 36.
43. *Ibid*, p. 167.
44. McNeil, *op. cit.*, p. 31.
45. *Ibid*, p. 34.
46. *Ibid*, p. 36.
47. *Loc.cit.*.
48. Louise Dulude, *op. cit.*.
49. Therrien, *op. cit.*, pp. 67-69.
50. *Ibid*, p. 57.

rémunéré et la propriété de la maison est celle du conjoint dans 68,8 % des cas[51]. De plus, 26,7 % des femmes qui sont mariées sous ce régime n'ont pas de contrat de mariage spécifique et sont soumises au contrat-type de l'union sans clauses protectrices. Elles auraient intérêt à prévoir les achats importants en copropriété. Or, ce n'est que 17 % d'entre elles qui l'ont fait dans le cas de l'achat d'une maison familiale et on peut présumer qu'il en est ainsi pour les autres biens durables du ménage. Elles contribuent pourtant largement à l'enrichissement du ménage par le travail domestique, mais cette contribution n'est que peu reconnue par les tribunaux lors du divorce : « le salaire appartient à celui qui le gagne et, par le fait même, il s'approprie les biens durables du ménage »[52]. Il en va de même des régimes de retraite où plus de 84 % des répondantes de l'enquête ne contribuent à aucun régime personnel. Dans 60,3 % des cas, leur conjoint contribue pour elles à un régime privé[53]. Toutefois, ces régimes privés ne prévoient pas automatiquement de rente au conjoint survivant, ce qui renvoie les femmes à une dépendance totale à l'égard de leur conjoint. Selon l'étude de Dulude, si les REER sont en général partagés en cas de divorce, il en va autrement des régimes privés dont les cotisations ont pourtant été fournies à même les privations et les économies réalisées sur les revenus du ménage par les deux conjoints au moment de la vie commune[54].

Le partage des biens au moment du divorce s'effectue de plus en plus fréquemment par les magistrats, selon une « norme de soutien temporaire plutôt que permanent, avec obligation pour l'ex-conjoint de devenir financièrement autonome aussitôt que possible »[55]. Or, si cette situation satisfait fallacieusement les revendications d'égalité des femmes, elle occulte par ailleurs les présupposés inhérents au « contrat domestique ».

En effet, le contrat de mariage sous-entend une entente de soutien mutuel qui se reflète encore majoritairement dans une division des rôles selon laquelle le mari accorde une importance prépondérante à l'emploi et à la carrière, alors que la femme entretient une relation au marché du travail plus mitigée. Elle en est parfois absente toute sa vie et, dans la majorité des cas, relègue cette dimension de sa vie au second plan ; il en est ainsi parce qu'elle assume le travail domestique, dans lequel nous incluons la mise au monde et l'éducation des enfants. Cette division des rôles la conduit donc à négliger sa propre carrière et à participer gratuitement à l'enrichissement du ménage. Ce « choix » est en général assumé par les deux époux, mais devient curieusement caduc au moment du divorce ; dès lors, l'indépendance financière des femmes revêt soudain un caractère d'urgence inouï, à la fois pour les tribunaux et pour le mari qui revendique la propriété pleine et entière de ses biens et qui fait défaut du paiement de la pension alimentaire[56].

Il est étonnamment paradoxal de constater la reconnaissance qu'a acquis le travail domestique aux yeux des tribunaux lorsque survient un accident qui handicape l'épouse. Le cas de Mr et Mrs Griffith[57] est éloquent à cet égard : la privation, pour un mari, de la force de travail de son épouse est compensée financièrement comme manque à gagner par les tribunaux au prorata de ce qu'il lui en coûterait pour obtenir ces services sur le marché.

Pour clore cette section sur les risques inhérents à cet étonnant échange de procédés qu'est le contrat de mariage, signalons que les femmes vivant en union de fait sont à cet égard encore moins protégées que les épouses légalement mariées[58]. Il n'est donc pas étonnant de constater le fort enracinement des premières dans le marché du travail (cf. section précédente).

Citons enfin Francine Harel-Giasson[59] qui souligne judicieusement que, malgré la perduration du stéréotype de la ménagère-vivant-avec-conjoint-et-enfant(s)-et-dépendante-financièrement, parmi 100 adolescentes on pourra observer les destinées suivantes :

- 94 se marieront et 6 resteront célibataires ;
- parmi les épouses, 38 se sépareront ou divorceront, 56 resteront mariées ;
- parmi ces 56 épouses, 42 seront veuves et 14 resteront mariées ;
- parmi ces 14 épouses, 2 vivront avec un conjoint à très faible revenu.

Si l'on exclut ces deux dernières, 86 de ces 100 adolescentes auront eu à s'assumer financièrement au cours de leur vie et auront eu à gagner le « salaire principal » d'un ménage.

---

51. *Ibid*, p. 63.
52. *Loc.cit.* ; à ce sujet, voir aussi Dulude, op. cit., pp. 35 à 51.
53. *Ibid*, pp. 64-65.
54. Dulude, *op. cit.*, pp. 41-42.
55. *Ibid*, p. 51.
56. *Ibid*, pp. 61-71.
57. Meissner, *op. cit.*.
58. Conseil du Statut de la Femme du Québec, *La condition économique des femmes du Québec*, Éd. Officiel du Québec, juin 1978.
59. Conférence prononcée lors du forum sur les femmes et l'économie, organisé par le CSF, automne 1983.

3.2 Dépendance économique des femmes et salaire familial

Dans le cas des ménagères « à temps plein », l'intervention de l'État dans les finances du « ménage » vient consacrer la dépendance économique des femmes en considérant uniformément, dans les mesures fiscales, le salaire principal du conjoint « soutien de famille » comme le « salaire familial ». La fiscalité repose sur la conception du « revenu du ménage », qui est pris comme un tout homogène, composé éventuelleent d'un, de deux ou plusieurs salaires « d'appoint ». L'État redistribue les revenus d'emploi de façon à tenir compte des charges familiales et, ainsi, grèvera plus sévèrement le salaire d'un célibataire que celui d'un homme marié ; ce dernier pouvant déduire de son revenu imposable certaines sommes dédiées à « l'entretien » de « personnes à charge » : conjointe et enfant(s).

Ces exemptions comprennent, aux paliers fédéral et provincial : une exemption de personne mariée ou exemption équivalente pour le premier enfant d'une famille monoparentale, une exemption pour enfant de moins de 16 ans, une exemption pour enfant de 16 ou 17 ans et une exemption pour enfant majeur s'il est étudiant ou infirme. L'époux peut également déduire un montant alloué aux frais de garde des jeunes enfants.

Bref, de façon curieuse, compte tenu du non-contrôle exercé sur le partage effectif du « revenu familial », les exemptions profitent à celui qui *bénéficie* du travail domestique, confirment la dépendance des femmes à l'égard de leur mari et occultent ainsi la valeur du travail domestique en faisant des travailleuses les « charges » de leur conjoint[60]. Les sommes que ces déductions représentent font de cette question autre chose qu'une « question de principes » :

> « En 1981, 750 millions de dollars ont été économisés par les maris au seul titre de l'exemption de personne mariée prévue dans l'impôt sur le revenu, alors qu'ils bénéficiaient en plus du travail non-payé de leur épouse. Un budget équivalent à celui versé aux garderies en 1979 a été épargné en transferts de déductions entre conjoints – favorisant le plus souvent l'époux ayant un revenu élevé »[61].

Ce manque à gagner constitue pour l'État une forme de « subvention accordée au mariage » et elle atteint en Grande-Bretagne quasi le même montant que les dégrèvements fiscaux pour les enfants, autre subvention accordée cette fois-ci à la condition parentale[62]. Tout le monde y trouve son compte, puisqu'à son tour le mariage en tant qu'institution implique un « contrat domestique » présupposant l'exécution, par les femmes, de la production domestique à titre gratuit. Les évaluations agrégées de la valeur de cette production en proportion du Produit intérieur brut varient beaucoup [entre 32 et 77 % du PIB[63]], mais jamais assez pour ne pas illustrer l'intérêt que peut avoir la société à faire perdurer le mode de production domestique.

Ces mesures fiscales distinguent nettement les indépendants des dépendants dans une société, les productifs des « improductifs » et ce, selon le critère de l'emploi salarié. Les femmes, non salariées dans une société essentiellement salariale depuis la Révolution industrielle, passent du coup au camp des « dépendantes » avec l'avènement du « salaire familial »[64]. Le principe, comme celui des allocations familiales, permet de réconcilier par la fiscalité la thèse du salaire égal pour un même travail et celle d'un revenu variant selon les besoins ; ce principe apparaît tellement satisfaisant au tournant du siècle qu'il est appuyé par le mouvement ouvrier à la suite de l'énoncé qui en est fait dans l'encyclique *Rerum Novarum*, malgré la dépendance et le travail gratuit qu'il induit chez les femmes. Depuis la seconde guerre mondiale, les femmes reçoivent ainsi en leur nom propre les montants d'allocations familiales fédérales et aussi provinciales ; mais, ces montants versés mensuellement constituent une maigre pitance.

4– *Les conditions d'exercice du travail domestique*

Le travail domestique s'exerce à l'intérieur d'un certain cadre et de certaines conditions qui sont, hélas, méconnues dans la littérature sur le sujet. Quelques enquêtes ont tenté de faire avancer la connaissance des conditions de travail des ménagères ; nous en reprendrons ici les principales constatations.

4.1 Le temps de travail

Si les femmes salariées peuvent avoir ou donner l'impression d'un temps de travail domestique abrégé, cela s'explique, selon L. Vandelac, « par le fait qu'il est concentré, qu'il empiète sur leur temps de repos et de loisir

60. Vandelac, *op. cit.*, p. 207.
61. *Loc.cit.*.
62. Land et Parker, *op. cit.*, p. 119.
63. Vandelac, 1981, *op. cit.*, p. 3.
64. Pour avoir de ces changements une perspective historique, lire Vandelac, 1983, *op. cit.*, pp. 198-207.

et, qu'en général, ces dernières recourent davantage aux services collectifs et marchands »[65].

L'étude réalisée par le collectif sous la direction de L. Vandelac arrive plutôt à la conclusion selon laquelle le temps de travail domestique est plus grand que le temps de travail rémunéré et qu'il s'est transformé mais non réduit avec la modernisation[66]. Cela s'explique principalement par l'évolution des *normes* en matière de travail domestique : les normes de propreté, d'alimentation, de santé physique et psychologique se sont élevées et raffinées. Les menus sont plus élaborés, les vêtements sont lavés plus fréquemment, les soins et l'éducation des enfants sont plus exigeants[67]. La durée du travail ménager varie peu selon le milieu socio-économique, mais les soins prodigués aux enfants augmentent avec le revenu[68]. Les temps de déplacement et de transport ont augmenté, les tâches de représentation aussi et, simultanément, les ménagères sont de plus en plus isolées et ne font plus collectivement les tâches domestiques[69].

L'enquête de l'AFEAS observe une moyenne de huit heures de travail par jour, sept jours par semaine. Le temps moyen alloué aux « tâches familiales » décroît avec l'âge et avec l'absence d'enfants et croît avec la présence d'enfants en bas âge. Le revenu familial l'influence peu[70]. Ces chiffres sont comparables à ceux d'une étude américaine menée en 1967-68 par Walker et Woods[71], qui observe un éventail de 5,7 à 9,4 heures de travail par jour chez les femmes au foyer. Une étude canadienne datant de 1972 arrive au total de 35 à 52 heures de travail par semaine pour les femmes au foyer, selon le nombre d'enfants dans la famille, et de 19 à 32 heures pour les femmes en emloi[72]. Évidemment, il n'est intéressant de considérer ces résultats que lorsqu'il y a consensus préalable sur le contenu du travail domestique.

M. Meissner[73] considère qu'en 1976 les femmes canadiennes accomplissent 55 % de toutes les heures de travail du pays et, selon les statistiques de l'impôt, ne reçoivent pour ce travail que 29 % de l'ensemble du revenu imposable du pays.

65. Vandelac, *op. cit.*, p. 109.
66. *Loc.cit.* ; aussi Barbara Enrenreich et Deirdre English, *Des enfants et des femmes*, Éd. du Remue Ménage, Montréal, 347 pages, Chap. 6 ; les auteures arrivent aux mêmes conclusions.
67. *Ibid*, p. 177.
68. *Ibid*, p. 178.
69. *Ibid*, p. 157.
70. Therrien, *op. cit.*, p. 123.
71. *Ibid*, p. 119.
72. *Loc.cit.* ; Louise Dulude, *op. cit.*, fournit aussi d'autres approximations en p. 9.
73. Meissner, *op. cit.*, p. 17.

4.2 Le partage des tâches

Ce ne sont pas les statistiques qui seront encourageantes à cet égard ! 80 % des femmes françaises assument seules le travail domestique[74] et celui des hommes représente entre 10 et 35 % du temps de travail de leur conjointe[75]. Cet écart dans la répartition du travail domestique se manifeste dès le mariage et permet à l'Américain moyen de gagner, grâce au travail non payé de son épouse, l'équivalent de cinq ans de travail salarié à temps plein[76] ! Fait intéressant : le temps de travail domestique du mari n'est lié ni à l'emploi de l'épouse, ni au nombre, ni à l'âge des enfants, mais bien, outre sa socialisation antérieure, à la féminisation de son secteur d'emploi et à ses conditions de travail de même qu'à sa conception du couple, de la réussite et de la carrière[77].

La semaine de travail moyenne des hommes est de 55 heures en comptant le transport et les tâches domestiques ; celle des femmes mariées et salariées est de 63 heures[78]. Ce qui fait dire à M. Meissner que « la nouvelle société des loisirs masculine se construit sur le dos des femmes »[79]. L'enquête de l'AFEAS n'est guère plus encourageante : la majorité des répondantes assument la responsabilité de toutes les tâches ménagères courantes et les conjoints assument certaines tâches occasionnelles, sauf dans le cas des soins aux enfants[80] et cela, sans égard au revenu familial. Cela constitue de toute évidence une désincitation au travail salarié pour les femmes !

Une recherche très intéressante d'Anne-Marie Daune-Richard[81] fait observer que ce n'est pas avec leur mari que les femmes françaises étudiées anticipent de partager les tâches domestiques, mais bien *avec leur mère* et c'est la disponibilité de celle-ci qui détermine largement l'offre de travail des femmes. Rarement vont-elles revendiquer une plus grande implication du mari, trouvant par ailleurs naturel que leur mère, même salariée, aménage avec elles des arrangements adéquats.

4.3 La participation aux décisions et le pouvoir des ménagères au sein de la famille

Les rapports de pouvoir au sein de la famille se fondent largement sur le revenu et on observe que : plus le re-

74. Vandelac, *op. cit.*, p. 179.
75. *Loc.cit.*.
76. *Ibid*, p. 180.
77. *Ibid*, pp. 180-181.
78. Dulude, *op. cit.*, p. 9.
79. Meissner, *op. cit.*, p. 12.
80. Therrien, *op. cit.*, p. 87.
81. Barrère-Maurisson et alii, *op. cit.*, pp. 29-45.

venu est élevé et plus le poste occupé est prestigieux, plus il confère de poids à son détenteur dans les décisions de la famille. L. Dulude cite à l'appui de cet énoncé une des rares études (américaine) sur la question qui conclut que « la famille égalitaire est un mythe »[82], après avoir interrogé les répondants(tes) sur les modalités de la prise de décision au sein de la famille et avoir établi des relations entre ces modalités et les niveaux de revenu dans le couple.

L'enquête précitée de l'AFEAS, qui révèle chez les répondantes un sentiment global de participation aux décisions et de pouvoir au sein de la famille, fait également ressortir que la distribution des rôles familiaux est assez claire pour que ce pouvoir ne s'exerce qu'à l'intérieur de la sphère circonscrite des femmes et que la valeur accordée à leur contribution dans cette sphère n'a de valeur que celle que lui reconnaît la famille qui en bénéficie[83]. De plus, interrogées sur la façon dont elles ressentent cette dépendance financière au niveau psychologique, « 40 % d'entre elles disent la trouver frustrante et 23 % sont plus ou moins de cet avis. En réalité, 37,4 % s'en accomodent sans trop de problèmes »[84].

4.4 La santé des ménagères

« Par ailleurs le métier de ménagère est physiquement l'un des plus dangereux ». Dérisoire ? Probablement, avant tout, méconnu. L. Vandelac[85] révèle des statistiques étonnantes sur le taux d'accidents survenus à la maison, touchant souvent les ménagères.

Aux États-Unis, en 1977, 15 millions de femmes et 14,4 millions d'hommes ont été blessés à la maison, pendant que 2,4 millions de femmes et 9 millions d'hommes l'ont été au cours d'emplois salariés[86]. Tant au chapitre des causes d'incapacité partielle que des blessés, les accidents domestiques ou à domicile arrivent au second rang après les accidents de travail[87]. En Suisse, chaque année, mille personnes meurent suite à un accident à domicile et 150 000 sont blessées. Les accidents de la route en 1979 avaient fait 1 248 morts et 32 000 blessés dans le même pays[88].

Signalons que ce sont les femmes qui apparaissent comme les principales victimes d'accidents domestiques mortels[89]. Or, malgré leur nombre et leurs coûts humains et économiques, ils sont ignorés parce qu'ils surviennent dans un lieu « privé », parce que leurs victimes ne constituent pas un groupe organisé et visible dans l'arène politique et sociale et parce que le travail domestique réputé improductif n'entre pas dans le calcul du PNB[90].

Pour ces mêmes raisons, les risques que représente l'usage de matériaux de construction, d'insecticides, de produits d'entretien, de jouets et d'autres équipements ne sont que peu pris en compte par les compagnies. Pourtant, Harriet Rosenberg[91] dénombre 250 substances chimiques par foyer qui sont susceptibles d'envoyer un enfant à l'hôpital et/ou de le tuer. Que dire alors des ménagères qui, bien que connaissant le mode d'utilisation de ces produits, en font un usage assidu et régulier et sont exposées aux interactions de plusieurs de ces différents produits.

Sur un autre plan, B. Bergman[92] rapporte les données du Département de la Justice des États-Unis concernant la violence conjugale. Au cours de l'année précédant l'enquête, 4,1 % des femmes mariées avaient reçu des coups de pied, des coups de poings, avaient été battues ou bousculées, frappées, menacées d'un couteau ou d'un revolver ; 8,7 % avaient subi ces traitements à un moment ou l'autre de leur mariage. Il n'est pas vain de mettre en relation cette violence conjugale avec la dépendance financière et psychologique des femmes et le manque de pouvoir qui en résulte.

L'enquête de l'AFEAS révèle aussi une somme importante de problèmes mentaux, une grande consommation de services médicaux, un recours fréquent à des interventions chirurgicales, radiographies et médicaments psychotropes[93]. Il serait important de se pencher sur la pertinence et les facteurs de risque de ces « traitements » médicaux, mais aussi sur leur relation avec le rôle domestique attribué aux ménagères, leur « satisfaction au travail », leurs conditions de travail et leur perception de ce rôle.

---

82. Étude de Dair L. Gillespie, « Who has the power ? The marital Struggle », *Journal of marriage and the family*, vol. 33, #3, 1971, pp. 451 et 457.
83. Therrien, *op. cit.*, p. 88.
84. *Ibid*, p. 56.
85. Vandelac, 1984, *op. cit.*, pp. 113-118.
86. Barbara Bergman, « The economic risks of being a housewife », *The American economic review*, Mai 1981, pp. 81-85, cité in Vandelac, 1984, *op. cit.*, p. 113.
87. Jacqueline Crospy, « Épidémiologie des accidents à domicile », *Les Cahiers médico-sociaux*, Éd. Médecine et Hygiène, Genève, vol.24, #1, 1980, pp. 5-25, cité in Vandelac, 1984, *op. cit.*, p. 114.
88. *Loc.cit.*.
89. *Loc.cit.*.
90. *Loc.cit.*.
91. « Hazards in your household », *Healthsharing, a Canadian Women's health Quarterly*, Printemps, 1984, pp. 14-18, cité in Vandelac, 1984, *op. cit.*, p. 115.
92. B. Bergman, *op. cit.*.
93. Therrien, *op. cit.*, p. 164.

5– *Conclusion*

Double emploi et demi-salaire lorsque salariées ; dépendance, dépossession, perte de statut lorsque ménagères à temps plein ; quelles conclusions en tirent les femmes ? Les observations sur leur comportement varient. L.Dulude[94] les dit en réaction face aux gouvernements et aux maris. Elle en tient pour manifestation la baisse de la natalité, l'augmentation de l'âge au mariage et celle du célibat.

Les chiffres consignés au Livre vert sur la politique familiale québécoise[95] confirment plutôt ses dires pour le Québec : chez les femmes québécoises, l'indice de nuptialité est en effet passé de 87,1 % à 57,9 % entre 1961 et 1981 et le célibat de 12,9 % à 42,1 % au cours de la même période. L'indice de fécondité est passé de 3,77 à 1,57 enfant par femme et le cycle de fécondité se concentre aujourd'hui dans la strate d'âge des 15 à 29 ans.

Les mêmes tendances sont également rapportées par S. Messier[96]. Il est toutefois intéressant de rappeler, comme le fait L. Vandelac[97], que si l'on compare la période contemporaine, non pas avec l'après-guerre, mais avec le début du siècle, on constate alors que plus de femmes en 1971 qu'entre 1887 et 1913 ont eu au moins un enfant et que rares sont les nullipares. En 1971, celles-ci représentent 15,1 % des femmes de plus de 45 ans et 9,2 % des femmes entre 35 et 44 ans. Entre 1887 et 1913, elles représentaient 25 à 28 % des femmes.

Bref, ceux et celles qui se hâtent d'enterrer le travail domestique risquent de le voir ressusciter à l'impromptu !

---

94. L. Dulude, *op. cit.*, p. 77.
95. Comité ministériel permanent du développement social, *Livre vert sur la politique familiale*, octobre 1984, 114 pages, pp. 25, 26 et 27.
96. *Ibid*, pp. 164-166.
97. Louise Vandelac, *op. cit.*, pp. 166-167.

Deuxième chapitre
La situation des femmes collaboratrices de leur mari dans une entreprise à but lucratif

1– *La double contribution des femmes collaboratrices*

Dans le premier chapitre de cette étude, nous avons présenté une définition générique du travail domestique en insistant plus particulièrement 1) sur son caractère gratuit, 2) le fait qu'il soit effectué pour autrui, 3) dans le cadre du ménage ou de la famille[1]. Cette définition qui, on l'a vu, recouvre le travail des ménagères s'applique également au travail des femmes collaboratrices.

Nous tenons, en effet, à cette définition dans la mesure où le travail *non-payé* de la femme collaboratrice contient les germes de tous les problèmes liés à l'exécution d'un travail non reconnu et susceptibles de se présenter à la retraite, au divorce, au veuvage ou en cas de faillite de l'entreprise ; c'est aussi dans la mesure où ce travail s'effectue *dans le cadre du ménage* qu'il pose certains problèmes particuliers que nous tenterons de décrire et qu'il est réputé gratuit ; enfin, ce travail est effectué *pour autrui* tant et aussi longtemps que la femme collaboratrice n'est pas associée dans une démarche égalitaire avec son mari dans l'exploitation de l'entreprise familiale.

Le travail des femmes collaboratrices présente toutefois une caractéristique importante en ce qu'il comporte deux volets qui témoignent de leur double contribution invisible au ménage : par le biais de leur collaboration à l'entreprise (production commerciale), d'une part, et par le biais de leur travail de ménagère (production domestique), d'autre part.

Contrairement à la production domestique, la production commerciale de l'entreprise a déjà acquis, il va sans dire, sa « reconnaissance » sur le marché et il s'agirait par conséquent pour les femmes de faire reconnaître leur apport économique spécifique à cette production commerciale et de conquérir à ce titre une certaine sécurité financière individuelle distincte de celle, toute relative, que leur donne le mariage. Comme le souligne C. Delphy[2], le piège qui guette les femmes collaboratrices est précisément de chercher, dans la distinction travail domestique/travail dans l'entreprise, la valorisation de leur travail de collaboratrice qui légitimerait la reconnaissance d'un statut de travailleuse et le versement d'un salaire.

Les catégories d'emploi existantes permettent bien sûr la tenue d'un tel raisonnement et en justifient l'existence. Mais il est tout aussi pertinent de rappeler à quel point le statut d'épouse induit automatiquement la gratuité à la faveur des clauses implicites du contrat e mariage. L'affaire Murdoch[3] est éloquente à cet égard : en 1974, la Cour suprême a statué qu'une fermière albertaine, qui avait travaillé 25 ans auprès de son mari, n'avait droit à aucune part des biens accumulés par le couple au nom du mari pendant leur mariage parce qu'elle n'avait accompli que « le travail ordinaire d'une épouse de fermier ». Bien sûr, le scandale provoqué par cette affaire a amené la réforme de certaines lois ; mais ce qu'il importe de faire ressortir ici est, qu'au-delà des mesures de protection mises en place depuis, la clause de soutien mutuel inhérente au contrat de mariage n'a jamais, pour ainsi dire, été assortie de mécanismes d'exécution.

Dans l'agriculture, le travail de collaboratrice est encore plus « invisible » que dans les autres secteurs d'activité économique parce que les lieux de travail se confondent en un seul. Contrat de travail et contrat de mariage se confondent tout autant et la résiliation du premier est le corollaire de la résiliation du second.

A. Berthez[4] met en relief que les méthodes françaises d'enregistrement statistique font disparaître le travail domestique des femmes collaboratrices, au profit des « heures de travail » allouées à l'entreprise familiale. Seules ces dernières sont du « travail gratuit », comme si le rapport social dans lequel s'inscrivent ces deux formes de travail étaient distinctes, alors qu'il s'agit de rapport familial dans les deux cas. Selon Ann B.Denis, dans l'agriculture la distinction entre travail domestique et travail de collaboration est particulièrement difficile à effectuer[5]. En effet, une si grande similitude lie parfois les deux types de tâches – dans le cas de la préparation des légumes, des oeufs et des poulets par exemple – qu'il devient acrobatique de les distinguer. Or, comme les épouses collaboratrices respectent la distinc-

1. Voir la définition de C. Delphy citée précédemment.
2. Delphy, *op. cit.*, p. 14.
3. Voir Dulude, *op. cit.*, p. 7.
4. Alice Barthez, Le travail familial et les rapports de domination dans l'agriculture, *Nouvelles Questions féministes*, printemps 1983, Paris, #5, p. 26.
5. Ann B. Denis, *op. cit.*, p. 19.

tion statistique établie, elles accumulent un nombre d'heures d'expérience inférieur, et parfois de beaucoup, à celui de leurs collègues masculins, ce qui les empêche d'accéder à un statut professionnel analogue et les « déqualifie »[6].

L'attribution univoque des tâches ménagères aux femmes et leur acceptation de l'infériorisation de ces tâches en regard de leur travail de collaboratrice les placent définitivement derrière la course et ce, *malgré* les réformes des modes d'appropriation et de gestion de l'entreprise familiale.

2– *Profil statistique des femmes collaboratrices au Québec*

2.1 Estimation du nombre de femmes collaboratrices

Signalons tout d'abord le problème du dénombrement statistique des femmes collaboratrices à partir des données du recensement. En 1971, le recensement canadien donne la définition suivante des travailleurs non-payés et plus spécifiquement des femmes qui travaillent sans rémunération dans une entreprise agricole :

> « Labour force refers to [those] who, in the week prior to enumeration worked *without pay in a family business or farm*... Excluded are *female farm workers* who indicated that they helped without pay on a family farm or business for *less than 20 hours* »[7].

Cela représente un recul par rapport au recensement de 1951 qui retient, comme faisant partie de la main-d'oeuvre, toute femme collaboratrice de son mari ayant travaillé plus d'une heure sans être payée au cours de la période de référence. De plus, cette façon de comptabiliser les travailleurs apparaît discriminatoire à l'égard des femmes, d'une part, et à l'égard des agricultrices par rapport aux autres collaboratrices, d'autre part. Ann B.Denis[8] suggère un facteur de correction à ce mode de décompte, afin de limiter la sous-estimation de la main-d'oeuvre féminine agricole qui en résulte. Il faut plutôt, selon elle, présumer que pour tout agriculteur exploitant son entreprise sans employés à gages, c'est-à-dire le « self-employed male farmer », il est tout aussi essentiel de partager le travail avec une épouse que de labourer ; à ce titre les épouses de tous ces agriculteurs sont des collaboratrices non-payées. À l'appui de ce raisonnement, elle cite de nombreuses études[9] nullement contredites par la Commission féminine de la Fédération nationale des Syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) en France[10], qui considèrent inébranlablement l'agriculture comme un « métier de couple ». Ce faisant, on se trouve encore à sous-estimer le travail des collaboratrices dont le mari emploie du personnel de ferme tout en bénéficiant de leur travail. À titre d'exemple, la moitié de la population de l'enquête de l'AFEAS est constituée d'entreprises de ce type. Toutefois, on peut être assuré de ne pas surestimer leur travail dans les fermes sans employés. Ce raisonnement ne tient toutefois pas dans le secteur du commerce où Ann B. Denis estime que la collaboration de l'épouse n'est pas aussi « automatique » chez le commerçant qui exploite son entreprise sans employés à gages : elle fait alors l'hypothèse que, dans ce groupe, la moitié des épouses effectuent un travail de collaboration.

Disons enfin que la méthode suggérée par Ann B.Denis était utilisée en France avant 1945 et allait même plus loin en ce que les statistiques présumaient que les ascendants de moins de 70 ans, les épouses et les enfants de plus de 14 ans non scolarisés – on peut présumer ici qu'il s'agit des enfants hors-école – étaient des aides familiaux[11].

Après avoir utilisé une méthode de calcul visant à corriger les statistiques fédérales, Ann B.Denis estime ainsi à 226 135 le nombre de travailleuses non payées dans l'agriculture au Canada en 1971 (7,6 % de la population active féminine) et à 28 382 celui des travailleuses non payées dans la vente pour la même année (0,9 % de la population active féminine)[12]. Si l'on s'en tient à la définition officielle du Recensement de 1971, on ne trouve que 71 905 travailleuses agricoles et 8 365 travailleuses du commerce non rémunérées au Canada, soit respectivement 2,0 % et 0,2 % de la population active féminine.

Même lorsque calculés en termes réels, ces chiffres modifient peu le total de la population active féminine en 1971 au Canada et, par conséquent, le taux de participation féminine à la main-d'oeuvre. Estimé à 44,6 % en 1971, il serait de 46,5 % avec les femmes non payées dans l'agriculture et de 44,9 % avec les femmes non

---

6. Barthez, *op. cit.*, pp. 38-41.
7. Canada, 1971, « Census », vol. 3, partie 1, 20 cité in Ann B.Denis, *Helping out in the family enterprise*, Conférence, février 1985, 22 pages, pp. 3-4. Les soulignés sont de nous.
8. Denis, *op. cit.*, p. 6.
9. *Ibid.*
10. Cité in Alice Barthez, *op. cit.*, pp. 19-47.
11. Denis, *op. cit.*, p. 5.
12. *Ibid*, tableau 1.

payées dans le commerce de détail[13]. Par contre, rétrospectivement, cela augmente de dix points de pourcentage la participation féminine à la main-d'oeuvre canadienne en 1931 !

Pour sa part, le Bureau fédéral de la main-d'oeuvre féminine estime qu'en 1972 les travailleurs familiaux non-rémunérés sont au nombre de 118 120 et constituent 3,8 % de la population active féminine[14]. La différence que l'on observe avec les données du recensement peut tenir au fait que tous les secteurs d'activité économique y sont inclus, outre l'agriculture et le commerce de détail. Elle peut aussi tenir au décompte des enfants et des autres adultes du ménage hormis l'épouse ou encore à des méthodes différentes de calcul.

2.2 Secteurs d'activité économique des femmes collaboratrices

S'il est vrai que l'agriculture et le commerce ne sont pas les seuls secteurs d'activité où oeuvrent des femmes collaboratrices, ils sont tout de même fortement majoritaires. Une vaste enquête réalisée par l'AFEAS[15] sur les femmes collaboratrices et parue en 1977 constitue encore à ce jour la source d'informations la plus importante sur le sujet[16].

Ainsi, parmi la population échantillonnée dans cette enquête, l'agriculture regroupe 30,8 % des femmes collaboratrices et le commerce 34,7 %. Les autres genres d'entreprises comptent pour les proportions suivantes : les contracteurs, 6,5 % ; l'hôtellerie, 4,5 % ; les bureaux de professionnels, 3,1 % ; les petites fabriques, 2,7 % ; les exploitations forestières, 2,5 % ; les pêcheries, 0,3 % et d'autres genres d'entreprises, 5,4 %. Les répondantes ayant été recrutées par des membres de l'AFEAS ou étant elles-mêmes membres, il existe toutefois un biais, difficile à évaluer, dont il faut tenir compte. On peut cependant retenir l'importance des deux premiers secteurs économiques dans l'activité des femmes collaboratrices.

2.3 Profil occupationnel des femmes collaboratrices

Les femmes d'agriculteurs n'ont pas facilement accès aux programmes de formation des Centres d'emploi du Canada[17] et leur expérience de travail, comme celle de 80 % de la population observée par l'enquête de l'AFEAS, est essentiellement acquise sur le tas. Les fonctions exercées par les femmes collaboratrices sont principalement d'ordre administratif : 48,7 % sont secrétaires, 17,3 % sont réceptionnistes, 13,8 % occupent des tâches de gérance et 26,9 % sont comptables. Par ailleurs, 16,7 % font du travail ménager dans l'entreprise, alors que 4,3 % sont vendeuses ou caissières[18].

2.4 Scolarité et formation professionnelle

76 % des répondantes de l'enquête de l'AFEAS sont diplômées du cours secondaire, 12,4 % du cours collégial et 10,9 % du cours primaire. Leurs maris sont souvent moins instruits qu'elles[19]. Signalons également que 82,6 % des répondantes ont déjà occupé un emploi rémunéré avant d'être femme collaboratrice. Parmi celles-ci, 41,2 % ont exercé des fonctions qui, quoique traditionnellement féminines, demandent une formation spécifique : enseignement, nursing, travail de bureau[20]. Près de la moitié des répondantes (46,1 %) ont accompli un travail qui ne demande aucune formation.

Rappelons enfin que la reconnaissance de l'expérience acquise par les femmes dans l'entreprise familiale est tributaire des préjugés qui grèvent tout travail gratuit, lequel est exercé hors des catégories institutionnelles et dans le prolongement du travail domestique.

3– *La dépendance économique des femmes collaboratrices*

3.1 Les déterminants du statut financier des femmes collaboratrices

La sécurité financière des femmes collaboratrices est définie dans l'enquête de l'AFEAS comme « l'assurance qu'elles ont de jouir, durant leur collaboration et advenant la dissolution du système de collaboration, d'un degré d'indépendance financière qui soit adéquat pour répondre à leurs besoins »[21]. Nous ajouterons à cette dé-

13. *Ibid*, tableau 2.
14. Cité in AFEAS, *La femme collaboratrice du mari dans une entreprise à but lucratif, 1975-1976*, Montréal, 1977, p. 3.
15. AFEAS, *La femme collaboratrice du mari dans une entreprise à but lucratif, 1975-1976*, Montréal, 1977.
    La définition de la femme collaboratrice retenue lors de cette enquête est la suivante : « toute épouse légalement et actuellement mariée, qui vit et qui travaille avec son époux ». Cette définition ne retient ainsi que les épouses légales qui collaborent avec leur mari, à l'exclusion des femmes vivant en union de fait, des veuves et des femmes divorcées ou séparées ; elle tient également compte des collaboratrices salariées.
16. La mise à jour de cette enquête est parue en novembre 1985 : Rose-Lisée, Ruth, (Portrait des Femmes Collaboratrices du Québec), 1984, AFC, Montréal.
17. AFEAS, *op. cit.*, p. 113.
18. *Ibid*, pp. 60-61 et p. 112.
19. *Ibid*, p. 59.
20. *Ibid*, p. 109.
21. *Ibid*, p. 3.

finition une dimension supplémentaire qui figure d'ailleurs plus loin dans le texte de l'AFEAS et qui consiste à définir le degré d'indépendance financière adéquat comme celui qui non seulement répond aux besoins de la femme collaboratrice mais est aussi « proportionnel à son travail durant la durée de sa participation et advenant le cas d'une dissolution du système de collaboration dont elle est membre »[22]. En d'autres termes, il s'agit de rendre compte du temps et de la charge réels de travail de la femme collaboratrice.

La dissolution du système de collaboration peut originer de la rupture des liens du mariage ou de la liquidation de l'entreprise. Dans le premier cas, il peut s'agir du décès du mari, d'un divorce, de la séparation de corps, de la séparation judiciaire des biens ou de la modification volontaire du régime matrimonial. Dans le second cas, la dissolution du système de collaboration survient par suite de la faillite ou de la vente de l'entreprise familiale[23].

Quatre éléments déterminent principalement le statut financier des femmes collaboratrices, en ce sens que quatre sources potentielles de revenu leur sont accessibles :

1– le salaire versé en vertu de la collaboration, qui donne aussi accès au régime des rentes du Québec, à l'assurance-chômage, aux prestations de maladie, ainsi qu'au statut de créancier ;
2– la participation légale au capital financier de l'entreprise ;
3– l'héritage ;
4– l'assurance-vie du conjoint.

La situation idéale, mais rare, est celle de la femme collaboratrice qui bénéficie de ces quatre sources de revenu. L'accès à ces quatre sources est déterminé à son tour par les cinq variables suivantes :

1– la forme juridique de l'entreprise, qui influence le versement d'un salaire et la participation légale au capital financier ;
2– le régime matrimonial, qui influence aussi la participation légale au capital financier ;
3– la participation légale de l'épouse à l'entreprise ;
4– les dispositions testamentaires du mari, qui influencent les modalités et le montant de l'héritage ;
5– la police d'assurance-vie du conjoint[24].

Nous allons reprendre, tour à tour, l'examen de chacune de ces variables.

• La forme juridique de l'entreprise

Trois *formes juridiques* principales sont accessibles aux entreprises familiales :

1– *l'entreprise à propriétaire unique* est une forme qui désincite largement le versement d'un salaire *à l'épouse*, via la loi de l'impôt, et qui ne permet pas, bien sûr, sa participation directe, par acte juridique, au capital financier ;
2– *l'entreprise constituée en société* défavorise également le versement d'un salaire *à l'épouse* mais laisse au ministre du Revenu un pouvoir discrétionnaire lorsque les époux sont associés ;
3– *l'entreprise incorporée ou compagnie* est la seule forme juridique qui favorise l'attribution d'un salaire à l'épouse.

Les deux dernières formes permettent la participation légale directe de la femme collaboratrice à l'entreprise comme associée ou actionnaire.

• Le régime matrimonial

Les *régimes matrimoniaux* sont également au nombre de trois, nonobstant les clauses particulières qu'il est loisible d'y insérer :

1– *la communauté de biens* confère automatiquement à la femme le droit au partage égalitaire des bénéfices d'une entreprise constituée pendant la durée du mariage, partage qui ne saurait avoir lieu qu'à la dissolution de la communauté (ou du mariage). Mais ce régime lui confère aussi la communauté des dettes au même titre que celle des actifs, ce qui, combiné avec la forme juridique de la propriété unique, peut entraîner la responsabilité de la conjointe face à l'endettement du conjoint propriétaire ;
2– *la séparation de biens* protège les biens propres de la femme des poursuites que peut encourir le mari pour ses dettes, mais ne lui confère en retour aucun droit sur l'entreprise familiale, à moins d'y avoir une participation légale directe. Comme les femmes ne possèdent *généralement* que peu de biens monnayables ou d'argent, ce régime les défavorise d'autant plus que l'entreprise est prospère et qu'elles fournissent du travail gratuit et ce, particulièrement quand survient la dissolution de la collaboration ;
3– enfin, *la société d'acquêts*, vue grossièrement, résulte en la séparation des biens du vivant du mariage et en la communauté des biens à sa dissolution. C'est un régime dont, par conséquent, on remarque les failles

22. *Ibid*, p. 3.
23. *Ibid*, p. 16.
24. *Ibid*, p. 16.

principalement aux mêmes endroits que le régime de la communauté de biens[25].

• La participation légale à l'entreprise

La *participation légale* de l'épouse est indirecte, automatique mais à deux tranchants dans le cas de la communauté de biens et cela, quelle que soit la forme juridique de l'entreprise. Elle peut être directe sous tous les régimes matrimoniaux mais seulement si l'entreprise est constituée en société ou incorporée.

• Les dispositions testamentaires de l'époux

L'existence de *dispositions testamentaires* et leur nature peuvent également déterminer largement le statut financier de l'épouse, étant donné la liberté absolue de tester du mari ; l'absence de dispositions génère par contre une distribution des biens qui dépend du régime matrimonial. Il peut en résulter, pour la femme collaboratrice, tant la propriété entière que la dépossession complète de l'entreprise !

• La police d'assurance-vie de l'époux

La *police d'assurance-vie*, enfin, peut favoriser l'acquisition de l'entreprise par l'épouse moyennant l'existence de clauses spécifiques. En leur absence, les héritiers, autres que l'épouse, peuvent en conserver ou en partager la propriété.

En résumé, on le voit bien, le statut financier de la femme collaboratrice dépend en grande partie de dispositions pouvant être établies du seul chef de son mari et pouvant favoriser largement sa dépendance économique.

3.2 Le statut financier des femmes collaboratrices au Québec

Qu'en est-il du statut financier des femmes collaboratrices ? L'enquête de l'AFEAS réalisée en 1975-76 révèle que la grande majorité des femmes de la population sondée ont peu d'indépendance financière[26]. En effet, 87 % d'entre elles ne reçoivent pas de salaire et, par conséquent, ne contribuent pas aux régimes de sécurité sociale tels le régime des rentes du Québec, l'assurance-chômage et le régime des accidents de travail.

Le peu de femmes collaboratrices salariées n'est pas l'effet du hasard : 84 % des entreprises sont la propriété unique du mari, forme juridique qui désincite au versement d'un salaire à l'épouse. Pour la même raison, seules 7,1 % des femmes collaboratrices participent légalement à l'entreprise, par acte juridique. Lorsque la forme juridique de l'entreprise le permet, les femmes ont d'ailleurs tendance à y participer.

L'enquête révèle également que 54,6 % des répondantes, mariées en séparation de biens, sont protégées en cas de faillite mais non en cas de vente de l'entreprise ou en cas de divorce. Par ailleurs, 39,9 % des répondantes, mariées sous le régime de la communauté de biens, participent indirectement et légalement à l'entreprise et auront droit à la moitié de la valeur de l'entreprise à la dissolution de la communauté, sous réserve que les sommes ainsi impliquées n'aient pas été dilapidées avant ! Étant aussi communes en dette, ces épouses collaboratrices sont cependant très menacées par la faillite[27].

En cas de décès du mari, la situation s'améliore : 83,5 % de l'ensemble des répondantes sont héritières et 96 % sont bénéficiaires des assurances de leur conjoint. Les montants sont toutefois minimes en regard de la valeur moyenne des actifs.

L'absence de salaire reste la pierre angulaire de l'insécurité financière des femmes collaboratrices. Sans salaire, les femmes collaboratrices ne peuvent en effet bénéficier des avantages très relatifs des dispositions financières qui les concernent qu'à la seule rupture de la collaboration[28]. Celle-ci les laisse parfois dans une situation économique fort précaire. Ainsi, en cas de divorce, les femmes mariées en séparation de biens ne recevront que... les meubles et la donation consignée au contrat de mariage, *s'il y a lieu* ! La pension alimentaire est soumise à des aleas énormes et rien ne permet de présumer que son calcul tiendra compte du travail *passé* de la femme collaboratrice. Au contraire, la tendance récente des jugements rendus devant les tribunaux établit le montant des pensions de façon aléatoire, davantage au prorata des « besoins » évalués arbitrairement qu'au prorata de la collaboration passée à l'enrichissement du ménage ; ce qui vise à inciter la femme séparée ou divorcée à reconquérir au plus tôt son indépendance financière par le biais d'un emploi[29]. Les magistrats peuvent donc ne pas tenir compte du travail réalisé par les femmes collaboratrices au sein de l'entreprise familiale, tout comme les maris peuvent faire défaut du paiement des pensions alimentaires même minimes[30].

---

25. Nous n'avons visé ici qu'un trop rapide survol de l'excellente explication qui est fournie de ces différents éléments aux chapitres II et III de l'enquête précitée de l'AFEAS. Nous invitons le lecteur intéressé à s'y référer directement et, encore davantage, à consulter la mise à jour de ce document.
26. *Ibid*, pp. 93-97.
27. *Ibid*, p. 68.
28. *Ibid*, p. 73.
29. Dulude, *op. cit.*, pp. 45 à 61.
30. *Ibid*, pp. 61 à 66.

On peut arguer que les femmes collaboratrices jouissent, pendant la durée de la collaboration, des fruits de leur travail par l'enrichissement du ménage. Rappelons ici, comme dans le cas des ménagères à plein temps, qu'aucun contrôle n'est exercé sur le caractère effectif du soutien entre époux, qui d'ailleurs n'implique aucune forme de partage égalitaire.

En définitive, quelle que soit la situation qui prévaut pendant la durée de la collaboration ou lors de sa dissolution, les femmes collaboratrices non salariées ne bénéficient d'aucune reconnaissance autonome de leur travail et leur condition économique dépend soit de la « générosité » de leur mari, soit de celle des magistrats, à leur égard.

Un amendement à la **Loi de l'impôt sur le revenu**, survenu en 1980, permet maintenant à l'entreprise non incorporée de déduire de son revenu imposable le salaire versé à l'épouse[31]. Il sera particulièrement intéressant de connaître les effets de cette modification sur l'augmentation du nombre de salariées parmi les femmes collaboratrices lors de l'examen de la mise à jour de l'enquête de l'AFEAS.

4– *Les conditions d'exercice du travail de collaboration*

4.1 Temps de travail et partage des tâches

Le volontariat des femmes collaboratrices mérite d'autant plus notre attention qu'il implique pour les répondantes de l'enquête de l'AFEAS des semaines de travail d'une durée moyenne de 23 heures, allant jusqu'à 40 heures pour 30 % d'entre elles et cela, à l'exclusion du « travail ménager ».

Dans 18,3 % des cas, elles partagent les tâches ménagères avec leur mari et dans 26,5 % des cas avec les enfants mariés, 16,7 % d'entre elles embauchent du personnel domestique et 2,8 % sont « aidées » par une personne de la parenté[32]. C'est donc dire que 35,7 % des femmes collaboratrices s'occupent seules des tâches domestiques. Elles ont pourtant quatre enfants en moyenne, quoique 31,2 % d'entre elles en aient de 5 à 10.

4.2 Pouvoir au sein de l'entreprise

On a évoqué précédemment le fait que le pouvoir à l'intérieur de la famille était fonction du revenu. L'enquête effectuée par Suzanne Dion[33] dans **La Terre de chez-nous** ne fait que confirmer cette thèse : dans 68 % des cas, les femmes collaboratrices n'ont qu'un pouvoir d'influence sur l'orientation de l'entreprise, c'est-à-dire qu'elles sont consultées et écoutées à la mesure de leurs connaissances, de leur relation conjugale, etc. En matière d'orientation de l'agriculture, elles n'ont aucun pouvoir faute de participer aux activités de l'Union des Producteurs agricoles, sauf une fraction de 17 % qui y sont présentes.

5– *Conclusion*

De la même façon qu'au premier chapitre, nous conclurons tout d'abord en présentant quelques observations sur le comportement des femmes dans l'univers agricole français. À cet égard, trois modèles principaux sont mis en relief par A. Barthez[34] :

1– En premier lieu, l'auteure cite deux études sur le comportement marital des agriculteurs pour en conclure que les filles résistent de plus en plus au mariage avec des agriculteurs et cela non pas à cause de l'origine agricole de leur éventuel conjoint, mais de la profession elle-même : « Les femmes refusaient d'épouser un agriculteur ou bien exigeaient de leur futur mari qu'il abandonne l'agriculture »[35]. Ce qui fait qu'en 1968, on enregistrait trois fois plus de célibataires dans l'agriculture que dans les autres secteurs d'activité économique.

2– Selon Barthez, une autre tendance est également apparue chez les épouses d'agriculteurs : celle des femmes qui conservent ou pratiquent une activité professionnelle hors de l'exploitation agricole. Depuis 1970, cette proportion est passée de 7 à 13 % de l'ensemble des épouses d'agriculteurs.

3– La tendance la plus importante est enfin celle des épouses qui veulent être reconnues comme « productrices » à part entière.

Il est clair que l'ampleur du travail de collaboration joint au « travail ménager » représente une quantité de travail domestique sans commune mesure avec la re-

31. Denis, *op. cit.*, p. 21.
32. AFEAS, *op. cit.*, pp. 68-69.
33. Suzanne Dion, « Où sont les femmes en agriculture ? », in *Interventions économiques*, Automne 1982, #9, pp. 71-81 ; pp. 75-76.
34. A. Barthez, *op. cit.*, pp. 36-37.
35. Jégouzo, G., « L'ampleur du célibat en agriculture », *Économie et statistique*, #34, 1972, et « Avec qui se marient les paysans ? », INRA, Rennes, 1977 ; citées in Barthez, *op. cit.*, p. 37.

connaissance accordée à ce travail et que l'on peut comprendre les modifications au comportement des paysannes françaises. Il serait intéressant d'inventorier les comportements des Québécoises à cet égard.

Il est plus intéressant encore de remarquer à quel point le « double rôle » domestique des femmes collaboratrices détermine leur statut professionnel et ce, de multiples façons :

- en ne reconnaissant pas une partie de leur formation et de leurs compétences, celles qui sont de l'ordre du travail domestique ;
- en leur enlevant des heures de « travail » ou des heures de disponibilité aux activités para-professionnelles ;
- en les assignant à des tâches qui impliquent souvent la marginalisation de leur engagement sur le marché du travail, etc.

De la même façon en définitive, dans le cas des femmes collaboratrices comme dans celui des ménagères, la division entre la sphère domestique et la sphère « productive » se fait au détriment des femmes mais à l'avantage des bénéficiaires de leur travail gratuit.

Deuxième partie

Stratégies de reconnaissance d'un statut de travailleuse aux ménagères et aux femmes collaboratrices

Troisième chapitre
Le statut des ménagères

1– *La problématique*

Le travail domestique effectué par les ménagères comprend un registre très vaste d'activités dont nous avons esquissé un portrait détaillé dans la première partie de cette étude. Qu'il nous suffise de rappeler ici qu'il s'agit tant du travail ménager et de la production de nouvelles valeurs que des soins dispensés aux adultes ainsi que de la mise au monde, des soins et de l'éducation des enfants.

Tout en effectuant un travail et en assumant une partie non négligeable de la production sociale, les ménagères à temps plein ne bénéficient pas de la protection et des bénéfices sociaux accordés à celles qui participent au marché du travail, car elles n'ont pas le statut de travailleuse. La notion encore prévalente de revenu familial assimile leur situation financière à celle d'un conjoint-pourvoyeur qui fait souvent défaut. Sa présence ne garantit pas non plus le partage des ressources familiales.

À première vue, le tableau brossé peut laisser présumer que le problème principal auquel on cherche à remédier est celui de la pauvreté des travailleuses au foyer qui n'ont pas de statut d'emploi et, par conséquent, pas de revenu autonome. Or, il ressort de l'examen effectué antérieurement sur la situation des ménagères que ce qui résume le problème commun aux femmes sans statut de travail est d'abord la dépendance financière, laquelle peut coexister avec la pauvreté. Le défaut pour ces femmes de retirer un revenu d'emploi fait qu'elles n'ont pas accès aux régimes d'assurance de l'État ; le seul revenu qui leur est directement destiné est celui qui provient du régime universel d'assistance, les prestations fédérales de sécurité de la vieillesse. De plus, la non-reconnaissance de leur apport économique se réflète dans le partage des biens du ménage au moment de la dissolution du couple, sans compter le caractère arbitraire de ce partage pendant la durée de la relation conjugale.

2– *Que reconnaître et à qui ?*

Ce n'est pas par hasard que l'on retrouve amalgamées ces deux questions, alors que la réponse à la première détermine largement la réponse à la seconde.

La première question concerne la définition et le contenu de la production domestique ; comme ces matières ont été traitées précédemment, disons d'emblée que ce qu'il importe à priori de reconnaître, et cela avant toute chose, c'est *l'existence d'un travail* dans cette sphère non-marchande de l'économie et l'importance de la production gratuite effectuée au sein des rapports familiaux inscrits dans l'économie non-marchande.

Partant de ces repères, toutes les femmes[1] qui effectuent un travail non payé et pour autrui dans le cadre du ménage ou de la famille sont des « travailleuses au foyer » ou ménagères. Ces ménagères ont différents statuts d'emploi par rapport au marché du travail et, de ce fait, différents « statuts de ménagères » : ménagères à temps plein, à temps et demi ou à temps double ; mais elles n'ont pas de statut de travailleuse pour la portion de leur travail qui s'effectue au sein de la famille.

Ainsi, s'il est vrai que toutes les femmes sont « d'abord ménagères », toutes ne sont pas dans un même vacuum au niveau de la protection sociale. En effet, le fait d'avoir un statut d'emploi et, par conséquent, un salaire donne accès au régime de rentes du Québec, aux prestations d'assurance-chômage et d'assurance-santé au travail, donc à une certaine (et toute relative) autonomie financière qui se distingue du « no man's land » de la sécurité sociale laquelle est le lot des ménagères à temps plein – celles qui n'ont pas de statut d'emploi.

C'est – en partie – le raisonnement sur lequel reposent les revendications de l'Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFEAS) et du Conseil du statut de la femme (CSF) qui visent la reconnaissance d'un statut de travailleuse au foyer aux ménagères à temps plein[2] sans prétendre pour autant cependant que seules ces dernières sont des « travailleuses au foyer ». Leurs revendications se présentent plutôt avec un souci de réalisme pragmatique qui prend en compte les bouleversements apportés à l'organisation économique acuelle dans l'éventualité d'une réforme en ce sens. Il faut aussi retenir que même au sein de ces groupes à

1. Sans exclure la possibilité que des hommes s'acquittent d'une part variable du travail domestique, nous avons convenu ici de ne considérer que les femmes étant donné leur assignation à ces tâches dans la division sexuelle du travail.
2. Selon les informations préliminaires fournies à la Commission consultative sur le travail, à la demande des commissaires, en Annexe au Mémoire de l'AFEAS présenté en décembre 1984 et dans le mémoire du CSF présenté en novembre 1984.

l'avant-scène de la reconnaissance du travail domestique, la recherche sur la définition des « ayant-droit » au statut de travailleuse ne fait que commencer.

Poser la question à savoir à qui doit-on reconnaître un statut de travailleuse au foyer amène ainsi deux réponses : si la question est posée au niveau théorique, toutes les ménagères, quel que soit leur statut d'emploi, ont un droit égal à la reconnaissance de leur travail. Par ailleurs, si la question est posée dans une perspective de solution de problèmes et, par conséquent, à l'intérieur des contraintes de faisabilité, les groupes représentant les femmes revendiquent d'abord ce statut pour les ménagères présentant une plus grande dépendance financière, sans toutefois exclure les autres.

Ces divisions entre les diverses catégories de ménagères sont en général comprises dans le cadre des revendications d'accès aux régimes de sécurité sociale. Lorsqu'il s'agit, par ailleurs, d'autres formes de reconnaissance, telle l'inclusion de la production domestique dans le calcul du Produit National Brut (PNB), leur exclusion risque par ailleurs de générer des distorsions. Il faut choisir entre l'inclure ou ne pas l'inclure, entre deux logiques économiques qui se distinguent au point de vue de la reconnaissance des activités économiques non-marchandes. Mais, dès lors que l'on choisit l'un ou l'autre mode de calcul du PNB, on ne peut choisir à demi et ne reconnaître par exemple que le travail effectué par les ménagères à temps plein sans sous-estimer largement l'ampleur de la production domestique dans le PNB.

D'autre part, la simple logique supporte mal que la reconnaissance de l'existence d'un travail à la fois gratuit et dont l'apport productif est important n'ouvre le droit à des avantages, quels qu'ils soient, que pour les ménagères à temps plein et non pour les autres, en l'occurence les travailleuses à temps partiel (et ménagères à temps et demi) et les travailleuses à temps plein (et ménagères à temps double). On sait fort bien que la réalité peut supporter des contradictions qui échappent pourtant à la simple logique. Dans le cas qui nous occupe, le principe qui sous-tend une reconnaissance discriminante d'un statut de travailleuse au foyer (reconnaissance des seules ménagères à temps plein) est celui selon lequel toute femme devrait bénéficier, en retour de son apport économique, des régimes de sécurité et d'assurances sociales, sans être pénalisée pour le fait qu'elle accomplit gratuitement ce travail. La priorité est donc accordée à celles qui n'en bénéficient pas du tout, quitte à en étendre les bénéfices à d'autres groupes à plus ou moins long terme.

Cette vision étapiste repose, selon toute évidence, au moins en partie, sur un souci relatif aux coûts d'opération d'un tel programme. Or, on ne peut que proposer la mise en branle de recherches sérieuses sur la différence des coûts impliqués :

- d'une part, dans la perspective de l'accès des seules ménagères à temps plein aux programmes de sécurité sociale existants ;

- d'autre part, dans la perspective de l'accès de toutes les ménagères (à temps plein, à temps et demi ou à temps double) à ces programmes et cela, au prorata de leur contribution à la production domestique, s'il y a lieu.

Pour donner un aperçu du nombre de ménagères touchées selon les scénarios envisagés, rappelons que le nombre de ménagères à temps plein était estimé à 800 000 en 1979, alors que l'ensemble des ménagères regroupait environ 1 550 000 québécoises à cette date.

Enfin, le problème des conjoints de sexe masculin au foyer se posera tôt ou tard : dans l'éventualité d'une reconnaissance d'un statut de travail aux ménagères, que fera-t-on des revendications d'accès aux bénéfices désormais accessibles moyennant l'accomplissement du travail domestique par les hommes ? On sait que la discrimination fondée sur le sexe est interdite par la **Charte des droits et libertés de la personne** ; déjà, des conjoints au foyer (de sexe masculin) reçoivent des allocations familiales en leur nom, sur demande.

Le problème posé par l'applicabilité des mesures de reconnaissance d'un statut de travailleur au foyer aux hommes en est également un de définition des frontières du travail domestique. En effet, quels sont les critères à partir desquels on peut attribuer (ou non) le statut de travailleur au foyer au conjoint de sexe masculin, sachant que la plus grande part du travail domestique est effectuée en général par les femmes ? Peut-on répartir la reconnaissance d'un statut de travailleur(euse) domestique entre deux conjoints ?

3– *Une stratégie de reconnaissance du travail domestique : l'accès à une rente autonome pour la ménagère retraitée*

3.1 Pourquoi choisir l'examen de cette stratégie ?

Il y a plusieurs stratégies suggérées pour reconnaître l'existence du travail domestique et son caractère gra-

tuit ; elles vont du salaire à la ménagère à la comptabilisation du travail domestique dans le PNB.

En raison des contraintes de temps limitant l'étendue de la matière à traiter, nous nous en tiendrons principalement ici à l'examen d'une seule de ces stratégies : l'accès à une rente autonome pour la ménagère retraitée.

Plusieurs arguments militent en faveur du choix de cette stratégie. D'abord, le débat public sur la réforme des régimes de retraite est alimenté présentement par les remises en cause qui ont cours au sein de l'État pour s'ajuster à l'évolution démographique.

Ensuite, au sein d'un groupe de femmes très actif au Québec, l'AFEAS, il s'agit d'une lutte dont l'articulation concrète est très avancée ; la réflexion sur ce sujet se poursuit également à la Fédération des femmes du Québec. Si l'on peut observer un relatif consensus entre les groupes de femmes sur la nécessité de l'amélioration des régimes de retraite pour les ménagères, il rejoint, à notre sens, le fait que l'admission des ménagères à une rente publique aurait une qualité inéluctable : celle de reconnaître l'existence d'un travail dans la sphère domestique.

Les pressions exercées par les groupes concernés et l'urgence d'une réforme à apporter en ce domaine ont été suffisamment importantes pour donner lieu à une prise de position conjointe des ministres d'alors : Pauline Marois, responsable de la RRQ, et Guy Chevrette, ministre des Affaires sociales. Nous en verrons le détail plus loin.

Enfin, il s'agit là d'une lutte qui fournit un bon exemple de la complexité de la question de la reconnaissance du travail domestique et de son articulation.

3.2 Bref survol d'autres stratégies importantes

Avant de considérer la question de l'accessibilité des ménagères au régime des rentes du Québec, nous présenterons brièvement deux autres stratégies importantes quant à la reconnaissance du travail domestique : le salaire au travail domestique et la reconnaissance d'un statut de travailleuse au foyer. Le lecteur intéressé par le débat entourant ces questions est invité à consulter les travaux du Conseil du statut de la femme sur la production domestique.

3.2.1 Le salaire au travail domestique

La revendication d'un salaire pour les ménagères n'a pas été présentée en tant que telle par l'AFEAS – principal porte-parole des ménagères – devant la Commission consultative sur le travail.

Bien que les avantages d'une telle stratégie soient évidents – l'attribution d'un salaire ouvre automatiquement l'accès aux régimes de sécurité sociale en plus d'offrir aux femmes une certaine autonomie financière ,– les raisons pour lesquelles on en fait peu de cas sont elles aussi évidentes : les stratégies économiques et politiques des femmes pour négocier un salaire au travail domestique remettent en cause leur vie intime et affective, la volonté d'intégrer la production domestique à la sphère marchande n'est pas consensuelle, les bouleversements et les coûts impliqués par le versement d'un tel salaire sont énormes et variés[3]. Plusieurs arguments soulevés à l'égard du salaire au travail domestique le sont d'ailleurs tant par les féministes que par d'autres groupes de la population : l'effet de confinement des femmes aux activités ménagères, l'impact d'une telle stratégie sur l'ensemble des politiques sociales et fiscales et sur leur réaménagement éventuel, la définition des critères et des échelles de salaire en fonction de la diversité des situations domestiques et les risques d'ingérence accrue de l'État au niveau de la vie privée.

Comme nous le verrons plus loin, certains de ces arguments peuvent également être apposés à d'autres stratégies de reconnaissance du travail domestique.

3.2.2 La reconnaissance d'un statut de travailleuse au foyer

Lors de l'assemblée générale annuelle de l'AFEAS, en août 1983, les déléguées, au nom des 35 000 membres de l'association, se sont prononcées sur des principes de reconnaissance de la valeur du travail au foyer. Ce sont ces principes qu'elles revendiquent encore cette année et qui « visent à considérer les femmes au foyer comme des individus à part entière, des partenaires dans un couple et des personnes travaillant au bien-être de la famille et de la société »[4].

Parmi les propositions formulées, il est notamment recommandé « que nos gouvernements accordent à la femme (homme) au foyer un statut légal de travailleuse(eur) au foyer ». Ce statut *légal* peut se concevoir comme étant intégré à la **Loi sur les normes du travail** (AFEAS–Nicolet) et garantit aux travailleuses au foyer un statut assorti des mêmes avantages *non-salariaux* que ceux dont bénéficient les travailleurs salariés, c'est-

---

3. *Loc.cit.*.
4. Rita Therrien, *op. cit.*, annexe 2.

à-dire l'accès aux mêmes régimes sociaux et aux programmes de formation.

Le statut légal de travailleuse(eur) non-rémunéré(e) est une catégorie juridique relativement nouvelle qui comporte à la fois sa vertu et son vice : le statut de travailleur est indispensable à l'accès aux régimes de sécurité sociale offerts aux travailleurs(euses), mais, en même temps, les prestations versées dans le cadre de ces programmes sont calculées au prorata du salaire attribué à la travailleuse(eur) sur le marché. Or, le statut légal de travailleuse est revendiqué sans l'attribution d'un salaire au travail domestique. Comme nous l'avons vu à la section précédente, il ne s'agit pas tant dans cette stratégie de revendiquer l'attribution d'un salaire au travail domestique comme condition préalable à l'accès à ces régimes (salaire qui ne saurait être que dérisoire), que de mettre en lumière un fait d'importance : les régimes de sécurité sociale auxquels fait référence l'AFEAS sont des régimes de *maintien du revenu d'emploi*, des régimes *d'assurance* et non des régimes *d'assistance*. Nous en examinerons le sens à la section suivante.

En guise de conclusion, rappelons que le statut légal de travailleuse est en général reconnu à qui reçoit, en échange de sa prestation de travail, une rémunération. Il n'est pas du tout impossible d'imaginer une conception autre et plus large de la notion de travail ; mais notre propos sera ici de mettre en évidence les aboutissants de la stratégie proposée par l'AFEAS quant à la reconnaissance, pour la ménagère, d'un statut de travailleuse en lui permettant de participer au régime des rentes.

3.3 L'accès aux prestations de la Régie des rentes du Québec (RRQ)

Dans le but de pallier au problème considérable de la pauvreté des femmes à la retraite (3 femmes âgées de 65 ans et plus sur 4 vivent sous le seuil de la pauvreté !), plusieurs groupes de femmes, tels l'AFEAS – dont nous avons présenté ci-dessus la stratégie générale –, le CSF et la FFQ, se sont attaqués à la recherche de stratégies visant à reconnaître le travail des femmes au foyer et leur participation économique au ménage et ont envisagé plus spécifiquement la question de leur accessibilité aux prestations de la Régie des Rentes du Québec.

Globalement, deux thèses principales occupent la scène en ce qui a trait à la réforme des pensions revendiquée pour les « travailleuses au foyer » :

1– la participation directe au Régime de rentes du Québec des femmes qui travaillent uniquement ou principalement au foyer, stratégie qui implique la reconnaissance d'un statut de travailleuse au foyer pour les ménagères ;

2– le partage obligatoire des crédits de rentes.

Dans la première stratégie, le principe de la participation directe au Régime des rentes du Québec des femmes qui travaillent uniquement au foyer et qui tiennent la maison pour autrui implique la *cotisation* des femmes et cela, sur la base d'un salaire imputé puisqu'elles ne sont pas rémunérées.

Dans la plupart des milieux où l'on soutient cette thèse, c'est-à-dire au sein des groupes de femmes tels que l'AFEAS et la FFQ, il est généralement considéré que le mari qui bénéficie des services de la travailleuse au foyer serait le *cotisant* au bénéfice de son épouse et ce, à titre obligatoire et non facultatif ; ce qui laisserait néanmoins intact le problème de la dépendance financière. Seules les pensions pour les femmes au foyer des ménages à faible revenu et des familles monoparentales seraient subventionnées par l'ensemble des participants au RRQ. Un autre courant de pensée favorise le paiement universel des cotisations des travailleuses au foyer par l'État, donc par les contribuables.

La seconde thèse est celle qu'a retenue le ministre de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu aux fins de la nouvelle politique de la sécurité de la retraite[5], en ce qui concerne les femmes au foyer. Il s'agit principalement du *partage obligatoire des crétits de rente*, mesure assortie de la bonification de la protection par la hausse du montant maximal des prestations, du partage obligatoire des crédits de rente accumulés dans le régime public en cas de divorce, ainsi que de l'augmentation de la période d'exclusion volontaire du marché du travail pour élever des enfants de zéro à sept ans.

Voyons plus avant quelques-unes des implications de chacune de ces stratégies.

3.3.1 La participation directe au RRQ des travailleuses au foyer

Le régime des rentes du Québec (RRQ), tout comme le régime de pensions du Canada (RPC), est un régime public *d'assurances* qui vise le maintien du revenu monétaire d'emploi, c'est-à-dire dont l'objectif est de protéger le niveau de vie menacé par l'arrêt de travail et

5. « Agir maintenant pour demain : une politique québécoise de sécurité du revenu à la retraite », Guy Chevrette, Min. des Affaires sociales et président du Comité ministériel permanent au développement social, et Pauline Marois, Min. de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu et Min. responsable de la RRQ, Énoncé d'orientation et plan d'action, 1985 ; de façon particulière, pp. 48-49.

donc de remplacer le salaire. Ce type de régime d'assurance-revenu poursuit un objectif différent des régimes publics *d'assistance* (concrètement, au Canada, il s'agit du régime de pensions de sécurité de la vieillesse ou PSV, régime à couverture universelle visant à assurer une subsistance minimale aux personnes âgées). Mis en place pour les travailleurs menacés par la disparition des transferts intergénérationnels automatiques, les *régimes d'assurance-revenu* visent à permettre à ceux qui ont participé au marché du travail de bénéficier, au moyen de cette forme particulière d'épargne, d'un niveau de vie en continuité avec celui qu'ils avaient lorsqu'ils étaient en emploi et cela, au moyen de cotisations calculées au prorata de leur revenu. Pour leur part, les *régimes d'assistance* prennent en compte l'incapacité de certaines familles à subvenir à leurs dépenses de subsistance et l'exclusion du marché du travail de certaines catégories de Canadiens et de Canadiennes.

En général, les pays industrialisés voient se développer la protection des revenus à la retraite via les régimes d'assurance-revenu plutôt que via les régimes d'assistance[6], en raison principalement des impératifs de maintien du pouvoir de consommation et partant, de stabilisation économique.

• Une entorse à un régime d'assurance-revenu

Cela dit, la participation directe des travailleurs au foyer non-rémunérés pose un problème puisqu'il s'agit d'un régime basé sur le revenu. En effet, la loi sur le RRQ exclut des emplois admissibles « l'emploi pour lequel il n'est pas versé de rémunération en espèces, lorsque l'employeur subvient aux besoins de la personne employée »[7]. Cela exige l'introduction d'une logique différente, voire opposée, à la logique de l'assurance-revenu : celle de la couverture universelle. Ce problème est envisagé de la façon suivante par les groupes de femmes qui revendiquent pour les femmes au foyer le statut de travailleuse-cotisante : un salaire fictif leur serait imputé, évalué jusqu'à présent par ces groupes à la moitié du salaire industriel moyen. L'attribution d'une telle valeur au travail domestique (la moitié du salaire industriel moyen équivaut en 1985 à un somme d'environ 10 000 $ à 11 000 $ par année) comporte une large part d'arbitraire. Elle constitue néanmoins une base de calcul comparable à celle qui est utilisée pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs rémunérés, sans être assez élevée pour désinciter les femmes au travail comme le craignent certains milieux féministes.

• Les arguments à l'appui

On peut apporter deux arguments à l'appui de l'inclusion des travailleuses au foyer non-rémunérées à titre de cotisantes au RRQ[8]. Une première « entorse » au principe de la prestation fondée sur les gains d'emploi antérieurs est déjà réalisée au bénéfice des veuves qui touchent des prestations de conjoint survivant basées sur le revenu de leur mari.

Mais il ne s'agit pas là, à notre avis, d'une véritable entorse. Basées sur le revenu d'emploi du conjoint décédé, ces prestations respectent le fondement d'un régime d'assurance-revenu, tout en prenant pour acquis l'existence d'un « revenu familial », c'est-à-dire l'existence d'une cellule familiale qui tire son revenu du salaire principal du conjoint pourvoyeur et dont les autres constituantes de la famille sont des personnes à charge. Si l'on peut contester ce principe, il n'en reste pas moins que ses adhérents sont congruents avec eux-mêmes en versant des rentes de conjoint survivant.

Étant donné l'existence de mesures d'exclusion volontaire servant à subventionner les prestations du RRQ versées aux travailleuses rémunérées qui quittent temporairement le marché du travail pour prendre soin de jeunes enfants de 0 à 7 ans ou d'invalides, il semble raisonnable de proposer que la protection offerte par le RRQ s'étende aussi aux femmes (ou aux hommes) qui accomplissent les mêmes tâches sans retourner sur le marché du travail par la suite.

Au même titre que d'autres mesures telles que le partage des crédits de pension en cas de divorce, la reconnaissance des droits des femmes oeuvrant dans des entreprises familiales et les contributions pour un conjoint dans le cadre d'un régime enregistré d'épargne retraite (REER) aux termes de la législation fiscale, ces mesures d'exclusion volontaire « représentent toutes des réformes ayant pour conséquence ultime de reconnaître que les femmes travaillent, que leur travail soit ou non rémunéré »[9].

Il ne faut pas oublier toutefois, qu'encore ici, on ne s'est pas enore attaqué aux fondements des régimes d'assurance-revenu en ne conservant ces mesures que pour les

---

6. C. Bellemare, G. Dussault, L. Poulin-Simon, « Analyse de certains éléments de la Réforme des pensions du point de vue de l'intérêt des femmes ainsi que des propositions du Conseil », document inédit, présenté au CCCSF, août 1983.
7. SRQ, 1965, Chap. R-9, tel que modifié, Art. 3-d).
8. Louise Dulude, *Les femmes et la réforme des régimes de pensions*, CCCSF, 1981, pp. 74-87.
9. Freda L. Paltiel, « Les femmes et les régimes des pensions au Canada », *Revue Internationale de sécurité sociale*, vol. 35, #3, 1982, pp. 368-382.

femmes qui maintiennent un lien avec l'emploi. Et cela, de façon congruente avec les objectifs de maintien du revenu d'emploi.

- **Les objections formulées**

On peut aussi apporter certaines objections à l'inclusion des ménagères à titre de cotisantes au RRQ.

En premier lieu, dans l'éventualité où le conjoint au travail verse la part de sa conjointe au foyer, ses cotisations augmentent de une à trois parts. En effet, au lieu de verser sa seule part de travailleur, soit 1,8 % de ses gains admissibles, il devra verser la part de sa conjointe cotisante ainsi que sa part en tant qu'employeur. Cela constitue pour le ménage un coût qui grève son budget, tout en n'assurant à la conjointe au foyer qu'une rente minimale, pour ne pas dire symbolique, d'environ 2 000 $ (25 % x 10 000 $) au moment présent. Cet effet sur le revenu du conjoint en emploi serait encore plus marqué si le financement du régime exigeait à long terme un taux de cotisation d'environ 10 %. Si la cotisation de la travailleuse au foyer était supportée entièrement par le conjoint en emploi, l'effort financier serait d'autant plus important que le salaire de celui-ci serait bas. De plus, cette augmentation de revenu, si petite soit – elle, affecterait l'accès de la conjointe au Supplément de revenu garanti : elle risquerait de perdre d'un côté ce qu'elle gagne de l'autre.

Pour pousser plus loin ce raisonnement, remarquons que, dans l'éventualité d'une bonification globale du régime public de rentes – par exemple la hausse de la couverture de 25 % à 70 % du revenu assurable antérieur–, le ménage pourrait se retrouver dans la situation étonnante où les deux revenus de rentes combinés constitueraient un revenu supérieur au revenu d'emploi antérieur du conjoint cotisant[10] ; et ce, tout en ayant subi, lors des premières années du ménage, une dépense de cotisation augmentée d'un rapport de un à trois comme nous l'avons vu précédemment. C'est d'ailleurs pour cette raison qu'une commission allemande d'experts[11] avait rejeté l'inclusion des femmes au foyer lors de la réforme des rentes de survivant en 1980. La bonification des régimes publics suédois, qui offrent maintenant l'assurance d'un remplacement à 70 % du salaire antérieur, donnerait lieu à la même situation si les travailleuses au foyer étaient participantes-cotisantes au régime de retraite.

En second lieu, il est également important de resituer cette revendication des femmes dans le débat plus large de la réforme des régimes de retraite en général. En effet, une autre revendication des femmes concerne la bonification des régimes publics de façon à assurer le versement de pensions égales à 50 % des revenus antérieurs, compte tenu du fait que « le taux de remplacement de 25 % est nettement trop bas »[12]. On ne peut qu'applaudir à cette volonté de rapprochement avec les autres pays industrialisés qui offrent une meilleure protection du niveau de vie à la retraite.

Cependant, les hausses de coût générées par la participation directe des conjointes au foyer sont susceptibles de compromettre la bonification du régime d'assurance, au profit de l'introduction d'une couverture additionnelle des conjoints au foyer à un niveau apparenté aux revenus d'assistance.

Une des façons suggérées pour y remédier est de prélever la cotisation des conjointes participantes à même la « déduction pour personne à charge » dont bénéficie le conjoint en emploi. Cette solution a l'inconvénient de réduire le revenu disponible du ménage, quoique d'une somme minime, mais elle a aussi l'avantage de prélever de cette somme qui trouve sa raison d'être dans la dépendance financière des femmes un montant destiné à lui fournir une rente propre sans qu'elle ait à négocier avec son conjoint. Cependant, le problème des familles monoparentales reste alors entier.

3.3.2 Le partage des crédits de rentes

La logique de cette seconde stratégie est différente : elle est congruente avec les objectifs d'assurance-revenu du RRQ, mais aussi avec la perspective du « revenu familial ».

La voie du partage obligatoire des crédits de rentes est celle qu'empruntent Madame Pauline Marois et Monsieur Guy Chevrette dans l'énoncé de politique québécoise de sécurité du revenu à la retraite[13]. La philosophie de cette réforme proposée est la suivante : les crédits de rentes sont des avoirs familiaux appartenant aux deux conjoints ; ils ont été amassés, au même titre que le reste du patrimoine, grâce à la collaboration des deux membres du ménage. Il s'agit là d'une reconnaissance *implicite* et non explicite du travail domestique et de l'apport économique des travailleuses au foyer. En

10. *Id.*, p. 13, et G. Chevrette et P. Marois, *op. cit.*, p. 49.
11. Ande Fucks, « La réforme de la sécurité sociale des femmes et des survivants en RFA », *Revue Internationale du Travail*, sept.-oct. 1982, #5.
12. Mémoire présenté par la Fédération des femmes du Québec devant le groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions, Ottawa, 19 mai 1983, p. 5. Cette revendication est également mise de l'avant par le CCCSF.
13. *G. Chevrette et P. Marois, op. cit.*.

effet, si la prestation est versée directement à la ménagère, elle n'est pas versée au prorata de la valeur de son travail, mais bien au prorata de la moitié de la valeur du travail de son conjoint ; et cela, sans qu'il ne soit jamais mentionné qu'il s'agit de la rente qu'elle a amassée en vertu de son statut de travailleuse au foyer.

Finalement, elle n'acquiert pas de statut par cette éventuelle réforme, mais des droits au partage équitable de la rente accumulée par son conjoint. Il s'agit en outre d'une assurance que s'opérera dans les faits un rétablissement de l'inéquité salariale entre les hommes et les femmes. En effet, tant les ménages où les deux conjoints travaillent que ceux où un seul conjoint occupe un emploi seront tenus au partage obligatoire des crédits de rentes.

Ce partage est d'ores et déjà réalisable sur demande au moment du divorce, mais une infime proportion de femmes divorcées s'en prévalent, soit moins de 1 % de celles qui divorcèrent en 1979[14]. La réforme proposée rend obligatoire ce partage des crédits de rentes au prorata des années de vie commune.

Il est aussi important ici de resituer cette mesure proposée dans le contexte plus large de la réforme du régime de rentes du Québec. En effet, il est indispensable de se rappeler que les rentes à partager entre les Québécois(es) et à léguer à leurs survivants se doivent d'être bonifiées pour que cette proposition prenne tout son sens. Or, toute mesure proposée se doit de prendre en compte les coûts impliqués de façon à ne pas compromettre la bonification du régime. Et en cela, le lien entre les pensions et le revenu monétaire d'emploi importe puisqu'il garantit la possibilité de distribuer des prestations plus considérables qu'un « revenu minimum relativement faible »[15].

Toutefois, il est tout aussi urgent dorénavant de reconnaître la valeur du travail domestique dans ses deux dimensions principales : l'enfantement et l'éducation des enfants, d'une part, et le travail ménager effectué pour la famille, d'autre part. Le régime de retraite québécois reconnaissait déjà l'apport des femmes à l'économie via l'enfantement et l'éducation des enfants en permettant aux *femmes en emploi* de se retrancher du marché du travail pour élever des enfants de 0 à 7 ans tout en excluant ces années du calcul de leur rente moyenne à la RRQ, jusqu'à concurrence de 15 % de leur vie de travail.

En rendant obligatoire le partage des crédits de rentes, on reconnaît ainsi la contribution des femmes à l'enrichissement du patrimoine, tout en assurant cette reconnaissance indistinctement aux femmes en emploi et aux femmes au foyer.

Néanmoins, cela ne modifie pas la protection et la reconnaissance du travail domestique des mères sans conjoint, dont l'état de pauvreté est un fait largement documenté et cela, pour une raison fort simple : le partage des crédits de rente reconnaît l'apport économique des conjointes au foyer au patrimoine du ménage, mais non leur statut de travailleuse en tant que tel. La réforme annoncée du régime de rentes québécois force et assure le partage des ressources à la retraite et reconnaît, en réalité, l'importance de respecter l'entente sous-jacente à l'union conjugale selon la division traditionnelle des rôles : l'échange du travail domestique gratuit contre le partage des ressources financières et la satisfaction des besoins de consommation des conjointes et du ménage. Dans son essence, le travail domestique reste gratuit, mais le respect de sa réciproque est renforcé.

Économiquement, cela peut résulter en un montant plus grand versé au nom de la conjointe au foyer, par rapport au montant de la stratégie précédente qui est le même pour toute travailleuse au foyer : cela dépend de la rente du conjoint. Le revenu total tiré des rentes par les deux conjoints demeure cependant le même qu'avant le partage. Dans cette stratégie où la distribution des revenus du ménage demeure intacte, les conjointes y gagnent davantage à mesure que les revenus du conjoint s'élèvent, alors que la stratégie précédente homogénéise les revenus tirés du travail domestique dont la valeur est universellement évaluée à la moitié du salaire moyen des hommes et des femmes en emploi.

3.3.3 Un compromis : juxtaposer les deux stratégies

Pour tenter de pallier aux inconvénients de chacune des deux stratégies précédentes, quelques groupes de femmes ont pensé à les juxtaposer. Dans cette troisième stratégie, la rente de la conjointe devient alors à la fois fondée sur le revenu d'emploi antérieur du conjoint en emploi (ou sur la moyenne des revenus d'emploi si les deux conjoints sont en emploi) et sur le salaire imputé au travail domesique.

Cette stratégie, qui est entre autres celle qui est mise de l'avant par le CCCSF et la FFQ[16], a la vertu de donner

---

14. Allocution prononcée par Monique bégin, Min. fédérale de la Santé et du Bien-être social, à la Conférence canadienne sur le développement social, St-Jean de Terre-Neuve, le 17 juin 1980.

15. D. Bellemare, *op. cit.*, p. 16.

16. L. Dulude, *Les femmes et la réforme des régimes de pensions*, 1981, et Présentation de la FFQ devant le groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions, Ottawa, 19 mai 1983.

aux femmes un statut autonome relié à leur travail au foyer ; malgré la nature tout au plus symbolique du montant de la rente qui en résulte, cette stratégie les rend obligatoirement bénéficiaires de la rente accumulée par leur conjoint et ce, jusqu'à concurrence d'une somme égale à 50 % de leurs deux rentes additionnées.

Cette stratégie a aussi la vertu de protéger les mères de famille monoparentale sans emploi et bénéficiant d'un revenu d'assistance. Comme on l'a vu au chapitre premier, ces femmes sont nombreuses et ne disposent que de peu de moyens pour se préparer une retraite décente.

4– *Conclusion*

La thèse selon laquelle le partage des crédits de rentes est la solution exclusive pour lutter contre la pauvreté généralisée des femmes à l'âge de la retraite s'assortit généralement de la revendication d'une politique d'emploi « agressive » en faveur des femmes. Cette politique est présentée comme la panacée qui rendra aux femmes leur autonomie financière et leur « existence » sociale, en élargissant la définition des rôles sexuels traditionnels.

Il est facile de comprendre cet argument si on met en scène une telle politique d'emploi dans un univers sans contraintes. Mais les forces de résistance aux politiques d'action positive sont grandes et cela n'est pas uniquement le fait des employeurs. D'autre part, cela ne résoudrait pas le problème de l'attachement inconstant des mères de famille monoparentale à l'emploi, problème qui est principalement relié à leurs responsabilités domestiques.

Or, dans ce débat, il est indispensable de ne pas oublier :

- les contraintes du « marché du travail » et la discrimination systémique exercée à l'égard des femmes ;
- les nombreuses travailleuses au foyer sans conjoint-pourvoyeur, sans emploi rémunéré, sans revenus mais... travailleuses ;
- et enfin, l'existence réelle d'un *travail* domestique, donnant lieu à une production sociale, non rémunéré mais comportant une garantie de soutien et de subsistance et assorti par conséquent d'une dépendance face au conjoint et/ou à l'État.

Tout cela se passant dans une société où la meilleure protection à la retraite par les régimes publics est assurée par les régimes de maintien du revenu d'emploi antérieur.

Pour l'ensemble de ces raisons, il est souhaitable d'approfondir l'analyse de la troisième solution qui consiste à juxtaposer la participation directe des ménagères au RRQ et le partage obligatoire des crédits de rentes. Cette stratégie permet notamment de tenir compte de la situation des mères de famille monoparentale. Elle reconnaît également l'existence réelle d'un travail domestique dont la valeur demeure moins variable que les revenus d'un conjoint dont les crédits de rentes seront partagés.

Quatrième chapitre
Le statut des femmes collaboratrices

1– *Problématique*

Les femmes collaboratrices de leur mari dans une entreprise à but lucratif se retrouvent dans une situation en quelques points semblable à celle des ménagères : exerçant une activité économique souvent non rémunérée et par conséquent non assortie d'un statut de travailleuse, elles ont à acquérir pièce par pièce les réformes législatives nécessaires à la reconnaissance de l'existence et de la valeur de leur apport économique et de leur travail. Ces réformes sporadiques sont revendiquées (et quelquefois obtenues) dans de multiples domaines et rejoignent à maints égards les revendications des ménagères. Elles touchent principalement :

- la protection sociale offerte à la retraite ;
- la protection sociale offerte en cas d'accidents de travail et de maladies professionnelles et les modalités d'accès au régime d'indemnisation ;
- les modalités de partage des biens et des actifs des époux lors de la dissolution du régime de collaboration, c'est-à-dire en cas de vente ou de liquidation de l'entreprise, de divorce ou de décès du conjoint ;
- la protection sociale offerte en cas de maternité aux travailleuses ;
- l'accès au crédit ;
- les modalités de rétribution de ce travail exercé dans le cadre particulier de la sphère familiale ;
- les modalités de contrepartie à la collaboration (souvent gratuite) de l'épouse à l'entreprise, concernant par exemple la limitation du droit absolu du mari de disposer en tout ou en partie de l'entreprise familiale.

Les lois, qui régissent, d'une part, les droits des époux et, d'autre part, les droits des travailleurs(euses) en ces matières, sont en général discriminantes à l'égard des femmes collaboratrices dont l'activité est invisible et méconnue. Inclus dans le PNB, au chapitre des transactions des entreprises concernées, le travail des femmes collaboratrices n'est pas comptabilisé de façon spécifique et disparaît ainsi derrière le volume total de l'activité économique de l'entreprise.

En 1980, les lois fiscales du Québec et du Canada ont été amendées de façon à faciliter le versement d'un salaire à la femme collaboratrice et ce, en cessant de pénaliser le mari dont l'entreprise n'est pas incorporée et qui verse un salaire à son épouse (L.Q., 1980, Chap. 13, Art. 49). De ce fait, les femmes collaboratrices salariées sont passées de 8 à 13 % du total des femmes collaboratrices[1] et ont acquis le droit de souscrire au RRQ.[2]. Ce droit n'est cependant pas rétroactif. Auparavant, seules les femmes collaboratrices « copropriétaires avec salaires » étaient éligibles à contribuer à ce régime[3]. Les salariées cotisent en général sur la base d'un salaire très bas (en moyenne 7537 $ en 1982), soit le niveau de salaire que peut lui verser le conjoint-entrepreneur sans être pénalisé par la loi de l'impôt. De plus, le statut de salariée au sens du **Code du travail** n'est pas accessible à la femme collaboratrice à cause des liens particuliers qui l'unissent au propriétaire de l'entreprise et des conflits d'intérêts qui en résultent[4]. Le statut de salariée au sens de la **Loi sur les normes du travail** (LNT) ne lui est pas davantage accessible dans bien des cas, la loi ne couvrant pas les entreprises agricoles embauchant 3 salariés ou moins[5].

La loi fiscale ne reconnaît pas à la femme collaboratrice le statut de travailleuse autonome, c'est-à-dire le statut de celle qui a travaillé « à son propre compte », sauf dans le cas où celle-ci est *associée* légalement à l'entreprise. La « simple collaboration » ne lui donne pas ce statut parce que l'entreprise ne lui appartient pas, et qu'elle n'en retire aucun revenu personnel[6]. Or, en 1975-76, 84,1 % des entreprises familiales échantillonnées par l'AFEAS[7] étaient la propriété du seul mari, ce qui implique que peu de femmes sont légalement associées à l'entreprise.

La non-reconnaissance de la collaboration de l'épouse implique aussi qu'en cas de vente avec profit, et sauf

---

1. Selon les dires de Mme Yolande Bédard, lors des représentations de l'AFC devant la Commission consultative sur le travail ; le mémoire présenté aux membres du comité spécial sur la réforme des pensions en estime le nombre à 9402 en 1982.
2. AFC, « La réforme des régimes de pensions et le statut particulier des femmes collaboratrices », mémoire présenté aux membres du comité spécial sur la réforme des pensions, septembre 1983.
3. AFEAS, *La femme collaboratrice du mari dans une entreprise à but lucratif. 1975-76*, p. 76.
4. **Code du travail**, art. 1L.
5. **Loi sur les normes du travail**, art. 3.1.
6. Mémoire présenté par l'AFC devant la Commission consultative sur le travail, décembre 1984.
7. AFEAS, *op. cit.*, p. 73.

dans le cas où elle participe légalement à l'entreprise, aucun bénéfice direct ne lui est attribué. L'épouse mariée sous le régime de la communauté de biens aurait droit au partage des actifs du ménage s'il y avait dissolution de l'union mais jusque là la gestion des dits actifs résultant du travail commun des époux est sous la responsabilité unique de l'époux.

En cas de divorce, la femme collaboratrice doit établir la preuve de sa collaboration pour ensuite en revendiquer la rétribution lors du partage des actifs, sous la forme de prestation compensatoire par exemple.

En cas de décès du conjoint, le droit individuel de tester est, jusqu'à présent, garanti dans la **Loi sur les successions** et cela, même dans le cas de biens ou d'actifs acquis en (ou par la) collaboration. La femme collaboratrice est alors tributaire et dépendante des dispositions testamentaires et de l'assurance-vie de son conjoint de même que de l'estimation arbitraire faite *par ce dernier* de son travail de collaboration. La seule exception est constituée bien sûr des cas où la femme participe légalement à l'entreprise.

En cas de liquidation de l'entreprise pour faillite, l'épouse non salariée mais dont le conjoint a convenu de rétribuer le travail sous forme de donations entre vifs conformément au contrat de mariage se voit pénalisée lorsque ces donations n'ont pas été exécutées 6 mois avant la faillite, ce qui, pourtant, requiert une faillite quasi-planifiée. Elle ne bénéficie en aucun cas d'une créance privilégiée.

Ce sont là quelques illustrations des problèmes posés par la non-reconnaissance de la valeur du travail effectué par les femmes collaboratrices. Nous considérerons ici les questions qui sont du ressort du législateur québécois et nous rendrons compte de deux stratégies qui occupent principalement la scène en cette matière, soit :

- l'adoption d'une loi-cadre visant à réglementer l'entreprise familiale et cela, au sein du droit corporatif et non du droit familial. Cette loi-cadre offrirait, sur une base volontaire, la possibilité au conjoint collaborateur de bénéficier d'une *déclaration de statut* légalement enregistrée et de choisir pour ce faire entre deux (ou trois) statuts assortis de droits spécifiques : celui de salariée et celui de collaboratrice (ou partenaire) ; éventuellement, on pourrait y ajouter celui d'associée.

- la poursuite de la série de réformes effectuées successivement par le législateur québécois. Ces réformes sporadiques ont consisté jusqu'à présent en des modifications aux lois suivantes : **Loi de l'impôt sur le revenu, Loi sur le régime des rentes du Québec, Loi sur les normes du travail, Code civil, Loi 89 sur la famille et Loi 107 sur les successions.**

Dans un premier temps, nous présenterons un bref aperçu de quelques expériences étrangères en matière de statut des femmes collaboratrices. Pour ce faire, nous exposerons la situation juridique des femmes d'agriculteurs dans les dix pays de la Communauté économique européenne (CEE) et considérerons l'étendue de la protection sociale offerte aux femmes collaboratrices. Nous examinerons également le statut français des conjoints d'artisans et de commerçants travaillant dans l'entreprise familiale. Nous ne pouvons que souligner ici la rareté des informations disponibles sur le statut des femmes collaboratrices. Pour cette raison principalement, nous avons dû nous limiter à l'examen de la situation européenne. Celle-ci présente néanmoins un intérêt incontestable, certaines revendications des groupes ou associations féminines québécoises s'inspirant largement des expériences européennes. Dans un deuxième temps, nous discuterons des deux stratégies de reconnaissance du travail des femmes collaboratrices mises de l'avant au Québec.

2– *Les expériences européennes en matière de statut des femmes collaboratrices*

2.1 La situation juridique des femmes collaboratrices dans les pays de la CEE[8]

2.1.1 Perspective d'ensemble

Dans l'ensemble des pays de la CEE, c'est-à-dire la Belgique, le Danemark, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la République fédérale d'Allemagne et le Royaume-Uni, on peut remarquer d'une façon générale les choses suivantes :

- la situation juridique des épouses d'agriculteurs n'est pas différente de celle des épouses de commerçants ou d'artisans ;

---

8. L'ensemble des considérations qui suivent est tiré d'un document-synthèse de facture excellente. « Les femmes dans l'agriculture », supplément #13 à FEMMES D'EUROPE, organe de la Commission des Communautés européennes, Direction générale de l'information, Service d'information des organisations et de la presse féminines, Bruxelles, novembre 1983 ; étude juridique réalisée parmi d'autres après le séminaire européen de GRADO en novembre 1982 sur « La situation juridique et sociale de la femme dans le secteur agricole », organisé par le Centre européen pour la promotion et la formation en milieu agricole et rural pour la Commission féminine du Comité des organisations professionnelles agricoles de la Communauté européenne.

- aucune discrimination juridique ayant trait à l'exercice par une épouse de son activité en tant que « chef d'exploitation » ne peut être relevée : la loi ne leur interdit pas l'accès à « l'entrepreneurship ». Pourtant, dans chacun de ces pays, tout comme au Québec, très peu de femmes ont ce statut et, parmi celles-ci, plusieurs sont veuves ou célibataires[9].

Quoi qu'il en soit, dans certains pays, un véritable régime de coexploitation existe : il s'agit de la France et de l'Italie. Au Danemark, en Irlande, au Luxembourg, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, aucun régime prévoyant un cadre légal pour le travail de l'épouse collaboratrice n'existe, à moins bien sûr que les époux aient pris la décision de s'associer légalement, ce qui est toujours le fait d'une minorité. En Grèce, même l'épouse copropriétaire ne peut exploiter *conjointement* la ferme avec son mari : c'est lui qui demeure le chef d'exploitation.

Dans la moitié des pays de la CEE, la conjointe collaboratrice peut être salariée. C'est le cas de la France, de l'Italie, de la République fédérale d'Allemagne et du Royaume-Uni. Il en est de même en Belgique, si la femme collaboratrice est associée légalement dans le cadre d'une « société agricole ». Dans les autres pays, on peut observer les situations suivantes : l'interdiction expresse de la relation employeur/employé entre les membres d'une famille en Irlande, l'absence de spécifications aux Pays-Bas, au Luxembourg et en Grèce où le travail de collaboration semble avant tout régi par les régimes matrimoniaux et soumis aux aléas du partage devant la Justice des actifs communs du ménage lors de sa dissolution. Enfin, le Danemark offre une modalité originale d'indépendance fiscale pour les épouses d'agriculteurs. En effet, celles-ci ne peuvent être salariées mais les couples bénéficient d'une règlementation fiscale qui leur permet de choisir entre un mode commun ou divis d'imposition. Dans le second cas, 50 % du bénéfice de l'entreprise pourra être transféré et imposé à titre de revenu de l'épouse.

Le tableau 4 présente de façon détaillée la situation juridique des femmes collaboratrices dans chaque pays de la CEE.

---

9. Plusieurs facteurs sont invoqués pour expliquer cette situation, tel l'accès différentiel au crédit dont fait état l'Association des femmes collaboratrices dans son mémoire déposé devant la Commission consultative sur le travail. Pour sa part, la française A. Barthez invoque le mode de transmission du patrimoine par l'héritage qui favorise les individus mâles de la famille. Voir le mémoire de l'AFC, *op. cit.*, p. 14 et Alice Barthez, « Le travail familial et les rapports de domination dans l'agriculture », in *Nouvelles questions féministes*, #5, printemps 1983, pp. 19-47. L'auteure réfère en particulier à l'insertion dans le Code pénal de l'article 22 de la **Loi d'orientation agricole** du 4 juillet 1980.

TABLEAU 4

La situation juridique des femmes collaboratrices dans les pays de la Cee

SITUATION JURIDIQUE	PAYS DE LA CEE									
	Belgique	Danemark	France	Grèce	Irlande	Italie	Luxembourg	Pays-Bas	RFA	Royaume-Uni
COEXPLOITATION										
Existence d'un régime d'exploitation			X			X				
Impossibilité d'un tel régime				X						
Absence de spécification	X	X			X		X	X	X	X
SALAIRE										
Versement d'un salaire à la femme collaboratrice autorisé	X		X			X			X	X
Interdiction d'une relation employeur/employé au sein de la même famille					X					
Choix du mode divis ou commun d'imposition		X								
Absence de spécification				X			X	X		
DÉCLARATION DE STATUT			X			X				

Source : Tableau constitué à partir des informations fournies dans « Les femmes dans l'agriculture », supplément # 13 à FEMMES D'EUROPE, Bruxelles, novembre 1983.

En résumé, on observe que la tendance de la moitié au moins des pays de la CEE est à la reconnaissance d'une certaine autonomie aux épouses d'agriculteurs. Examinons plus particulièrement le cas de la France et de l'Italie où cette autonomie est davantage reconnue.

2.1.2 Le cas de la France et de l'Italie

En France, la **Loi d'orientation agricole** du 4 juillet 1980 donne aux couples d'agriculteurs le statut d'époux coexploitants et ce, de façon automatique[10]. Cette loi permet aux époux, qui exploitent ensemble et pour leur compte un même fonds agricole, d'accomplir chacun séparément, et sans que la signature ou l'accord de l'autre soit nécessaire, des actes d'administration pour l'exploitation. Comme il a été mentionné précédemment, l'agricultrice peut également être salariée, mais cette possibilité se rencontre rarement, au bénéfice de l'adoption du statut de co-responsable prévu par la loi de 1980.

Cette réforme ne va d'ailleurs pas sans causer certains effets pervers, comme notamment le fait d'annuler la réforme française des régimes matrimoniaux de 1965 qui assurait à l'épouse la gestion exclusive de ses biens propres. Menaçante pour l'homogénéité des exploitations agricoles, selon A. Barthez[11], cette réforme des régimes matrimoniaux devient caduque pour les épouses d'agriculteurs qui se retrouvent, avec la loi de 1980, gestionnaires communes de l'ensemble de l'exploitation.

Le principe inhérent à ce statut automatique de coexploitants est la prépondérance du *travail* sur la *propriété* du patrimoine comme critère de communauté et de délimitation de l'unité de production. En cela, la réforme est intéressante.

En France, les épouses d'artisans et de (petits) commerçants travaillant dans l'entreprise familiale jouissent par ailleurs de la possibilité d'effectuer une *déclaration de statut* au Répertoire des Métiers ou au Registre du commerce, en tant que conjoint collaborateur, salarié ou associé. Le conjoint sans statut particulier est également protégé. L'existence de ces choix apparaît importante au Législateur français qui manifeste ainsi le souci de respecter la grande diversité des situations de collaboration. Les professions à titre réservé, par exemple, ne sauraient être exercées en collaboration avec un conjoint qui n'en a pas le titre ; les conjointes collaboratrices sont alors plus souvent salariées. Par contre, l'artisanat, le commerce et l'agriculture se prêtent davantage au partage égalitaire des responsabilités.

Globalement, la déclaration de statut contenue dans la loi française ouvre au conjoint les droits suivants :

- la protection de l'entreprise familiale contre l'aliénation ;
- le statut de commerçant au conjoint de commerçant, ce qui ouvre l'accès au crédit ;
- lors de la cession, l'attribution préférentielle de parts ou de l'exploitation elle-même, à la mise en valeur de laquelle l'épouse a participé effectivement ;
- l'allocation forfaitaire de repos maternel et l'indemnité de remplacement ;
- les dispositions concernant la retraite varient selon le statut choisi.

Parmi les statuts possibles, seul le statut de conjoint collaborateur innove en reconnaissant la nécessité de l'existence d'un statut particulier à un type de travailleuse-conjointe dans l'entreprise familiale, qui n'est ni salariée, ni associée, ni ménagère ; pour leur part, les statuts de salariée et d'associée ouvrent pour ces conjoints(es) les droits habituels qu'offrent ces statuts tout en tenant compte du contexte particulier de la très grande intimité, y compris économique, dans laquelle se trouvent les époux.

En Italie, la situation juridique des femmes d'agriculteurs ressemble en plus d'un point à celle des femmes d'artisans et de commerçants français. La loi italienne stipule en outre quelques mesures supplémentaires qu'il importe de signaler :

- si l'exploitation appartenait à l'un des époux avant le mariage, elle reste sa propriété ; celui-ci a toutefois l'obligation de partager également les bénéfices et les plus-values ;
- l'agricultrice participant à une entreprise familiale a droit, comme tous les membres de la famille qui y travaillent, de recevoir une part des bénéfices. Cette part est proportionnelle à la qualité et à la quantité du travail fourni tant dans l'entreprise que *dans le ménage, le travail de la femme étant équivalent à celui de l'homme.* Elle a également droit à une part des plus-values.

La reconnaissance de ces droits dans la loi est très intéressante, mais cela à la condition qu'ils soient effectivement utilisés, et non seulement théoriques. Nous ne disposions toutefois d'aucune information qui nous aurait

10. A. Barthez, *op. cit.*, pp. 31-33.
11. *Ibid.*

permis de connaître l'application qui est faite de ces dispositions législatives.

2.2 La protection sociale offerte aux femmes collaboratrices dans les pays de la CEE

Le principe sur lequel repose la revendication d'une protection sociale adéquate pour les femmes collaboratrices est évidemment la reconnaissance de leur activité professionnelle au même titre que celle des salariées. En corollaire, il faut dire que la reconnaissance de leur travail, même sans rémunération, représente la fin du régime où les femmes collaboratrices, assurées par l'initiative de leur mari parce que définies comme « personnes à charge », n'ont que des droits dérivés, lorsqu'elles en ont.

L'effet pervers de cette situation est double : outre la négation du travail fourni par les épouses dans les entreprises, elle leur ferme l'accès à certains droits associés au travail rémunéré, créant ainsi de la discrimination entre les deux catégories de travailleurs. Ainsi, les femmes collaboratrices n'ont pas droit aux prestations de maternité ni aux indemnités versées en cas de maladie. L'existence de *droits propres* est la condition préalable à la reconnaissance de l'apport économique des femmes collaboratrices, reconnaissance dont le principal enjeu est l'autonomie financière des femmes.

En matière de protection sociale offerte aux femmes collaboratrices, nous considérerons principalement ici les régimes de retraite en vigueur dans les pays de la CEE de même que les indemnités qui peuvent leur être versées en cas de maladie, d'invalidité ou de maternité. Il faut toutefois indiquer que le cas des femmes collaboratrices qui sont salariées, associées ou chefs d'exploitation ne sera pas traité.

2.2.1 Les régimes de retraite

- En Belgique, l'épouse d'agriculteur bénéficie de la pension de retraite de son mari, celle-ci étant versée à un taux plus élevé si l'épouse n'a pas de pension personnelle et est considérée comme « personne à charge » de son mari ; on dit alors que la pension est versée au « taux ménage ». L'époux peut aussi avoir constitué pour son épouse une rente de survie dans un régime privé.

- Au Danemark, le régime de retraite est universel et les femmes d'agriculteurs ont par conséquent droit à une pension, au même titre que tous les autres citoyens et citoyennes.

- En France, depuis 1969, les épouses d'agriculteurs (rappelons que nous avons exclu ici les épouses salariées, associées ou chefs d'exploitation, plus nombreuses en France) peuvent cotiser personnellement et volontairement au régime de rentes jusqu'à concurrence du tiers du plafond de revenu procuré par le régime de sécurité sociale et se constituer ainsi une rente *forfaitaire*, à défaut de pouvoir s'assurer une *rente proportionnelle* basée sur le revenu.

  Toutefois, à la mort du mari, chef d'exploitation, on procède au partage des crédits de rentes et l'épouse reçoit automatiquement la moitié de la rente proportionnelle de son époux. L'autre moitié est distribuée selon les dernières volontés du défunt.

  La conjointe qui ne cotise pas personnellement est dite « à charge » et a un droit indirect gratuit à la pension. Ce droit comprend :

  - la moitié des crédits acquis par le mari avant 1973 – où un autre régime était en vigueur – versés directement à l'épouse, quel que soit le niveau de son revenu ;

  - un montant forfaitaire à titre de « majorations pour conjoint » pour la portion de la carrière du mari qui a été accomplie après le 1er janvier 1973 et dont le paiement est lié au niveau de revenu de la conjointe ; seules les conjointes à faible revenu pouvant en bénéficier.

  Quant à la conjointe qui a effectué une déclaration de statut de collaboratrice selon la loi relative aux conjoints d'artisans et de commerçants travaillant dans l'entreprise familiale, elle peut cotiser sur une somme correspondant soit au *tiers* du bénéfice de l'entreprise, soit au tiers du plafond du régime de sécurité sociale. Il s'agit d'une *option* et la conjointe peut également choisir de ne pas cotiser si elle le désire. Si elle choisit de cotiser, elle doit le faire pour l'ensemble des risques couverts. Elle aura droit à une rente calculée de la même façon que celle du chef d'entreprise et basée sur les cotisations qu'elle aura versées. La charge supplémentaire représentée par ces dépenses est toutefois prise en compte lors du calcul du revenu imposable de l'entreprise dont elles peuvent être déduites.

- En Grèce, la femme de l'agriculteur qui a exercé la profession pendant 25 ans est considérée comme agricultrice au même titre que son mari et bénéficie des mêmes droits y compris celui de recevoir une rente.

- En Irlande, le régime des travailleurs indépendants prévoit des prestations sans cotisation, dont le bénéfice est assorti de conditions de ressources qui établissent un plafond très bas pour l'éligibilité à ces régimes d'assistance. Par ailleurs, on présuppose que le revenu de la femme d'agriculteur est égal à la moitié du revenu total du ménage, reconnaissant ainsi de façon automatique son apport économique. Il serait très utile, et même indispensable, de connaître la philosophie des régimes d'assurance – revenu de ce pays.

- En Italie, la pension est versée directement à la femme et tant le montant des cotisations que les conditions d'attribution y sont les mêmes pour les deux sexes.

- Au Luxembourg, la femme collaboratrice peut cotiser à titre d'aidante, mais on ne mentionne pas à quel taux.

- Dans les Pays-Bas, rien ne distingue les femmes d'agriculteurs des ménagères et des autres épouses non-salariées : elles recevront la rente du ménage à 65 ans.

- Enfin, au Royaume-Uni, la femme cotise et reçoit une rente de façon individuelle et établie au même montant que celle de son mari. Le régime des travailleurs indépendants ne prévoit cependant que des pensions forfaitaires alors que les cotisations dépendent du revenu et que les travailleurs salariés reçoivent, pour leur part, un complément proportionnel aux cotisations payées sur la base de leurs revenus.

2.2.2 Les indemnités de maladie, d'invalidité et de maternité

- La Belgique et l'Irlande ne prévoient aucune protection dans ces matières pour les femmes collaboratrices qui ont le simple statut d'épouse.

- Au Danemark, la femme d'agriculteur n'a droit à l'indemnité de maladie que si l'administration fiscale admet qu'une partie des revenus imposables du mari provient du travail de sa conjointe. Par contre, l'allocation de grossesse lui est accessible comme à toute salariée, représente 90 % de son revenu et est allouée pendant 18 semaines.

- En France, les femmes d'agriculteur de même que les femmes d'artisan et de petit commerçant qui n'ont pas effectué de déclaration de statut n'ont droit qu'au régime universel d'assurance-maladie, mais non point à l'indemnité d'invalidité. La femme d'agriculteur continue à ce niveau d'être « l'ayant-droit » de son mari, même si elle est « épouse coexploitante » selon la loi de 1980. Elle a toutefois droit à une allocation de remplacement en cas de maternité. Cette allocation, d'une durée maximum de 28 jours, couvre 30 % du coût réel du remplacement, jusqu'à un seuil limite relevé chaque année. Depuis le 31 mai 1982, 14 jours supplémentaires peuvent être indemnisés en cas de grossesse pathologique ou de grossesse multiple.

  La femme de l'artisan ou du commerçant peut, quant à elle, se prévaloir de la déclaration du statut de salariée, d'associée ou de collaboratrice pour couvrir les risques liés à son travail de collaboration et ainsi obtenir la protection sociale liée à ces statuts. Par exemple, la conjointe qui collabore à l'entreprise sans être rémunérée et sans exercer une autre activité professionnelle peut cotiser volontairement au régime de sécurité sociale et ces cotisations, ainsi que celles de l'assurance-maladie et de l'assurance-maternité des travailleurs non salariés, sont déductibles d'impôt.

- En Italie, les indemnités d'invalidité sont versées au prorata du salaire annuel et dépendent de la nature de l'invalidité ; elles continuent à être versées aux membres de la famille à la mort de l'assuré. Dans les cas de maladie, les prestations ne sont versées qu'en nature. Dans tous les cas, le traitement des hommes et des femmes devant la loi est le même. Les femmes collaboratrices peuvent également bénéficier d'allocations de maternité.

- Au Luxembourg, depuis 1980, toute femme enceinte, y compris donc l'épouse de l'agriculteur, a droit à une allocation de maternité qui s'ajoute à une prime de naissance existant depuis 1977. Pour le calcul de cette allocation, elles sont cependant traitées comme les femmes sans profession qui reçoivent un montant forfaitaire alors que pour les salariées l'allocation est fixée au prorata du salaire réel. En conséquence, les prestations des femmes dites « sans profession » sont de beaucoup inférieures à celles des salariées.

- Aux Pays-Bas, l'indemnité d'incapacité s'applique à tous ceux qui travaillent, y compris aux travailleurs indépendants et à leurs épouses. L'assurance-maladie et l'indemnité de maternité ne sont allouées, via le régime public, qu'à ceux dont le revenu se situe sous un certain seuil. Au-delà de ce seuil, les travailleurs peuvent choisir entre différents régimes d'assurances privés.

- En République fédérale d'Allemagne, le régime d'assurance-accidents agricoles considère comme un accident de travail *l'accident survenu dans le ménage*, en autant que les deux conjoints contribuent de façon

essentielle à l'exploitation agricole. L'assurance-maladie agricole (publique) couvre les travailleurs indépendants de l'agriculture et leurs épouses *si elles n'ont pas de revenu non-agricole.* Cependant, ni les femmes d'agriculteurs, ni celles des artisans et des commerçants n'ont droit à des congés de maternité payés.

- Au Royaume-Uni, enfin, les femmes d'agriculteurs ont droit à une indemnité de maternité de 18 semaines et a une indemnité de maladie de 26 semaines au plus, après quoi une indemnité d'invalidité peut leur être allouée.

2.2.3 Conclusion

Pour conclure cette section, rappelons que le salariat de la femme collaboratrice est possible dans la moitié des pays de la CEE et cela, davantage dans les pays fortement industrialisés et actifs sur les marchés internationaux. La déclaration de statut en vigueur en France résout plusieurs problèmes rencontrés par les femmes collaboratrices, mais ne s'applique pas aux femmes d'agriculteurs. L'Italie fait preuve d'audace en affirmant que si la propriété est fonction obligatoire de la mise de fonds, l'usufruit est fonction du travail apporté et se partage ainsi entre les exploitants. En matière de régimes de retraite, seuls la France, l'Italie et le Royaume-Uni fournissent dans le document cité des renseignements permettant d'apprécier le niveau de reconnaissance et de protection accordé aux femmes collaboratrices.

Ces trois pays ont également d'intéressantes dispositions en matière de congés de maternité, mais l'évaluation qu'on a pu en faire ici est très fragmentaire compte tenu des informations dont nous disposions et demanderait un examen plus approfondi.

Une chose est certaine : admettre que l'épouse collaboratrice effectue un travail est le préalable à l'obtention de tous les avantages revendiqués par les femmes collaboratrices ; les pays où la disposition de l'entreprise familiale est régie par le droit familial ont un plus long chemin à parcourir que ceux qui ont reconnu le statut de travailleuse aux femmes collaboratrices.

3– *Les stratégies de reconnaissance du travail des femmes collaboratrices*

Comme il a été indiqué précédemment, deux stratégies sont mises de l'avant au Québec concernant la reconnaissance économique du travail des femmes collaboratrices : la poursuite de la série de réformes de certaines législations et la promulgation d'une loi-cadre visant la reconnaissance du statut de la femme collaboratrice.

3.1 La réforme des lois concernant les femmes collaboratrices

Les lois à réformer pour en arriver à une véritable reconnaissance du travail de collaboration des conjointes à l'entreprise familiale sont nombreuses. Tout en signalant les quelques réformes qui ont été réalisées en ce sens au Québec, nous montrerons comment, dans leur forme actuelle, plusieurs législations pénalisent les femmes collaboratrices et les empêchent de profiter d'avantages dont peuvent bénéficier par ailleurs la majorité des travailleurs québécois. Nous ferons également état de certains amendements proposés pour assurer une meilleure protection sociale aux femmes collaboratrices.

3.1.1 La Loi sur le régime des rentes du Québec

Depuis l'adoption, en mars 1980, d'un amendement à la **Loi de l'impôt sur le revenu,** les femmes collaboratrices travaillant contre rémunération dans une entreprise *incorporée* ont la possibilité d'obtenir le statut de salarié ce qui, par la même occasion, leur donne le droit de souscrire au RRQ. Cette réforme laisse néanmoins subsister plusieurs problèmes :

- Souscrivant sur la base d'un très petit salaire (en moyenne 7537 $ par année en 1982), effectuant des semaines de travail salarié à temps partiel, bien souvent à cause des charges domestiques, ces femmes collaboratrices n'amassent qu'une bien petite rente, compte tenu du taux de remplacement de 25 % offert par le RRQ.

- Cette rente nouvellement accessible ne fournit pas un droit rétroactif concernant la cotisation au régime ; ce qui fait que seules les années de travail postérieures à 1980 servent au cumul des crédits de rentes. Pour les femmes collaboratrices qui ont travaillé toute leur vie à l'entreprise familiale, la rente *personnelle* sera bien maigre.

- Les femmes collaboratrices non salariées et non associées, encore en grande majorité au Québec[12], ne sont alors que les « ayant-droit » de leur mari, car elles ne peuvent requérir le statut de travailleuse autonome au sens de la **Loi de l'impôt sur le revenu.** La RRQ

12. Voir le second chapitre.

pourrait alors leur reconnaître ce statut aux seules fins de l'accessibilité au régime.

Quant aux deux premiers problèmes, plusieurs amendements s'imposent : la bonification générale du régime de façon à assurer le maintien de 50 % du revenu, l'adoption de mesures transitoires visant à protéger les femmes collaboratrices de 45 ans et plus et surtout l'harmonisation des solutions à adopter pour la *reconnaissance du travail domestique* et pour la *reconnaissance du travail de collaboration*. Ainsi,

- si on opte pour le partage automatique des crédits de rentes à l'âge de la retraite, les revenus des conjoints devraient être additionnés puis divisés en deux et partagés selon les principes exposés antérieurement ;

- si on opte pour la cotisation directe des travailleuses au foyer au RRQ sur la base d'un salaire imputé, cotisation payée à même la déduction de personne mariée, elle pourrait alors être accessible aux femmes collaboratrices à temps partiel au prorata de leurs heures de travail.

3.1.2 Les régimes enregistrés d'épargne-retraite et le partage du revenu familial lors de la vente ou du transfert de l'entreprise

La contribution aux régimes alternatifs de retraite (REER par exemple) pourrait constituer un moyen pour les femmes collaboratrices d'augmenter le montant de leurs rentes. Encore faudrait-il toutefois qu'elles aient les moyens d'y contribuer. Rappelons encore une fois que seulement 13 % des femmes collaboratrices étaient salariées en 1981. En outre, il serait utopique de croire qu'avec un salaire moyen de 7537 $ celles-ci puissent investir dans des régimes d'épargne-retraite afin d'assurer leurs vieux jours. Comme le souligne l'Association des femmes collaboratrices :

> « Une des seules possibilités pour les femmes sans revenu ou à faible revenu est de convaincre leur conjoint de contribuer pour elles à ce régime. Cela dans la mesure où ce dernier n'a pas contribué de façon complète à son propre REER »[13].

Cette situation consacre une fois de plus la dépendance économique des femmes collaboratrices à l'égard de leur conjoint. De plus, lorsque celui-ci ne peut – ou ne veut – constituer une rente à sa femme, celle-ci se retrouve alors dépourvue de toute possibilité de bénéficier personnellement d'un REER.

Une des solutions proposées par l'AFC afin de permettre aux femmes collaboratrices d'augmenter leur revenu personnel et de pouvoir contribuer de façon autonome à un régime d'épargne-retraite consiste au partage du revenu familial lors de la vente ou du transfert de l'entreprise.

En effet, lorsque l'entreprise familiale a prospéré et est revendue avec profit et lorsque l'épouse y a collaboré de façon régulière au moyen d'un apport en travail et/ou en capitaux, comment accepter qu'elle ne reçoive rien en partage si elle est mariée en séparation de biens, ou que sa part soit gérée par son mari jusqu'à la dissolution du ménage ?

De façon statutaire, lors de la cession de l'entreprise et sans atendre la séparation ou le divorce, il serait logique de redistribuer les bénéfices nets de la vente au prorata de l'apport des conjoints dans l'entreprise, compte tenu du fait que cet apport peut revêtir de multiples formes : travail, savoir-faire, capital, etc.

Avec les bénéfices ainsi encaissés en *son nom*, la femme collaboratrice pourrait alors investir dans un REER ou dans toute autre forme d'épargne de son choix et cela, de façon *autonome*. Elle n'aurait plus alors à partager la contrainte de la contribution maximum avec son mari. Le problème posé par cette réforme serait d'établir un mode de calcul statutaire et non aléatoire de la contribution des conjoints à l'entreprise et du partage des bénéfices lors de la vente. Cette intervention aurait lieu du « vivant » de la relation conjugale et requiert de *quantifier* l'apport de l'épouse, mais cela après coup ; ce qui pose de multiples problèmes de preuve. Cependant, la vertu principale de cette mesure est, une fois de plus, de reconnaître le travail de collaboration et l'autonomie de la conjointe.

3.1.3 La Loi de l'impôt sur le revenu

Depuis 1980, la **Loi de l'impôt sur le revenu** permet et ce, aux deux paliers de gouvernement, de déduire le salaire versé au conjoint collaborateur comme « dépense d'exploitation de l'entreprise ». Cette modification apportée à la loi, qui constitue sans contredit « un pas vers la reconnaissance économique du travail des femmes collaboratrices », n'a toutefois pas contribué à augmenter de façon marquée la proportion de salariées parmi les collaboratrices en 1981[14]. Des données plus récentes devraient néanmoins permettre de mieux juger de l'impact de cette disposition législative.

---

13. AFC, *op. cit.*, p. 14.

14. En 1981, 13 % des femmes collaboratrices étaient salariées, ce qui représente une augmentation de 5 % par rapport aux données recueillies par l'AFEAS en 1975.

Une autre disposition de la **Loi de l'impôt sur le revenu** qui se doit d'être signalée ici concerne l'exemption fiscale pour frais de garde. À cet égard, il apparaît clairement que la femme collaboratrice est discriminée par rapport à la travailleuse salariée. En effet, lorsque la conjointe est non-salariée, le mari ne peut réclamer l'exemption pour frais de garde des enfants. De plus, le gardiennage à la maison n'est souvent pas éligible à cette exemption. Or, la femme collaboratrice travaillant dans une entreprise agricole ne peut souvent recourir qu'à ce type de gardiennage, étant donné les heures de travail non conventionnelles qui sont les siennes.

Cette discrimination à leur égard jette encore de l'ombre sur le travail accompli par les femmes collaboratrices, fait perdurer le statut ambigu de ce travail gratuit rangé avec les obligations du ménage et fait encourir au ménage des frais indus *pour le travail* des femmes !

3.1.4 La Loi sur la santé et la sécurité du travail

La tarification en vigueur à la Commission de la santé et de la sécurité du travail établit les cotisations par secteur industriel et non par catégorie d'emploi, ce qui hausse les cotisations des femmes collaboratrices à un niveau basé sur un taux de risque qu'elles n'encourent pas nécessairement dans l'emploi qui est le leur.

> « Le mode de cotisation tel que présenté par la CSST décourage l'entreprise de verser un salaire aux femmes collaboratrices en raison du principe de cotisation qui est basé sur les dangers et les risques d'une entreprise et non sur la nature du travail.
>
> Par exemple, le propriétaire d'une entreprise agricole ou de construction doit payer pour un travail de secrétariat des cotisations qui sont démesurées allant de 5,52 $ à 6,60 $ pour un travail dont on évalue les cotisations à 0,27 $ du 100,00 $ dans les services de location d'employés »[15].

3.1.5 La Loi portant sur la réforme du droit de la famille et la Loi sur les successions

La liberté totale de tester, accordée à celui ou celle qui possède en vertu de la **Loi sur les successions,** ne fait que confirmer, une fois de plus, la dépendance économique de la femme collaboratrice dont le mari est bien souvent le seul propriétaire légal de l'entreprise. Ce principe ne tient aucunement compte de l'origine des actifs qui sont légués : comment accepter, lorsqu'ils ont été *acquis* en commun, que le possédant en titre en dispose de façon arbitraire ?

Certaines dispositions législatives contenues dans la **Loi portant sur la réforme du droit de la famille** (Loi 89) et dans le projet de loi 107 en matière de droit des successions tentent de remédier à cette situation. L'article 459 de la loi 89 donne ainsi la possibilité à l'épouse (collaboratrice ou travailleuse au foyer) de requérir « en compensation de son apport à l'enrichissement du patrimoine de son conjoint, un droit de propriété ou d'habitation de l'immeuble qui servait de résidence principale de la famille, et sur lequel son conjoint a un droit de propriété ». Aucune disposition ne concerne toutefois de façon spécifique la femme collaboratrice. Or, l'apport de cette dernière à l'enrichissement du patrimoine se calcule d'une façon particulière, mais les critères de calcul de cet apport sont demeurés jusqu'à présent l'apanage des juges et sont donc aléatoires.

Il en va de même des dispositions sur la prestation compensatoire contenues dans le projet de loi 107 sur les successions (Art.864) qui ne clarifient nullement les modalités du calcul de la prestation.

Toutefois, un élément intéressant de la loi 89 consiste en une forme d'attribution préférentielle en faveur du conjoint survivant, « advenant que les époux étant régis par la société d'acquêts voient se produire la dissolution de celle-ci par le décès de l'un d'eux, eu égard à la résidence familiale et aux meubles du ménage ainsi que tout autre bien de caractère familial faisant partie de la masse à partager » (Art. 575).

Il ne faut cependant pas oublier que le cas spécifique de la femme collaboratrice n'y est pas expressément traité, que le régime de la société d'acquêts n'est en vigueur que depuis 1970, que la majorité des couples n'y sont pas encore assujettis et que les régimes matrimoniaux régissent encore, de cette façon, l'entreprise familiale.

3.1.6 La Loi sur les normes du travail

La **Loi sur les normes du travail** garantit à la femme collaboratrice, lorsque celle-ci est couverte par cette loi, les bénéfices suivants :

- le droit à un salaire au taux horaire minimum (Art. 40 et suivants) ;
- le droit aux jours fériés, chômés et payés (Art. 60 et suivants) ;
- le droit aux repos et congés divers (Art. 78 et suivants) ;

---

15. Mémoire de l'AFC, *op. cit.*, p. 12.

- le droit à des recours civils pour salaire et autres avantages pécuniaires impayés (Art. 98 et suivants).

Par contre, la femme collaboratrice ne bénéficie pas en vertu de la **Loi sur les normes du travail** :

- de congés annuels payés (Art. 77, par. 1) ;
- du droit au salaire majoré pour le temps supplémentaire effectué en sus de la semaine normale de travail (Art. 54, par. 1).

Ces deux dispositions, en effet, excluent le conjoint de l'employeur.

3.1.7 Le Code civil

Le **Code civil** permet (article 1,830 et suivants) à la femme collaboratrice de constituer une société avec son conjoint et, s'il y a lieu, avec des tiers ; ce qui donne à la femme collaboratrice le statut d'associée avec tous les droits et obligations que cela comporte.

En vertu des dispositions du **Code civil,** l'épouse non associée peut aussi tenter de faire reconnaître l'existence d'une « société de fait ». La présomption de l'existence d'une « société de fait » peut se fonder, entre autres, sur « l'intention commune de travailler ensemble ». Si le juge admet la présomption, l'épouse peut alors requérir de participer au partage des actifs lors de la dissolution du système de collaboration.

Cela requiert toutefois de la femme collaboratrice :

- qu'elle ait fait la démonstration de sa collaboration ;
- qu'elle ait réussi à quantifier son apport au moyen de preuves existantes ;
- qu'elle puisse établir les dates de début et de fin de ce contrat tacite intervenu entre elle et son époux.

3.1.8 Conclusion

La liste des lois à réformer pourrait ainsi s'allonger au rythme des situations qui surviennent dans la vie des femmes collaboratrices pour leur rappeler qu'elles exercent leur activité professionnelle dans un état quasi-clandestin.

À cet égard, on peut se référer aux publications de l'Association des Femmes Collaboratrices pour le détail de la liste. Ce qu'il importe toutefois de faire ressortir ici, c'est que tous les amendements requis pour la reconnaissance du travail de collaboration requièrent, dans l'état actuel des lois où ils s'insèreraient, que soit *démontré* et *quantifié* le travail de collaboration. En effet :

- le RRQ calcule la rente au prorata du salaire ou du revenu de travail autonome ;
- le partage des actifs demande l'établissement d'un « prorata » de la contribution ;
- l'exemption pour frais de garde requiert une preuve quelconque de l'exercice d'une activité professionnelle ;
- la **Loi sur les successions** ne peut limiter la liberté de tester si l'époux exploite seul un bien dont il est l'unique propriétaire.

Une autre façon de procéder serait de présumer, de façon automatique, qu'il y a collaboration entre les époux dès qu'il y a entreprise familiale. Loin d'aller jusque-là, le droit actuel, en vertu des dispositions du **Code civil,** permet d'exercer une présomption de collaboration en faveur de la conjointe, si elle le requiert, ou encore une présomption de société de fait. La conjointe qui veut bénéficier de la présomption de collaboration ou de la présomption de société de fait porte alors le fardeau de la preuve : elle doit démontrer qu'il y avait « intention commune de travailler ensemble ». Si la démonstration est faite et acceptée, la femme peut obtenir jusqu'à 50 % de l'actif net de l'entreprise familiale lors de la vente. Mais à quel prix ! Ces démarches, lourdes et fastidieuses, sont bien sûr justifiées par le besoin d'éviter la fraude et les prétentions non fondées de collaboration. N'y a-t-il pas d'autres façons, tout en évitant les mêmes pièges, d'obtenir la satisfaction des mêmes droits ? La seconde stratégie de reconnaissance du travail des femmes collaboratrices vise la réalisation de ces deux objectifs.

3.2 La promulgation d'une loi-cadre régissant l'entreprise familiale et mettant en place les mécanismes permettant à la femme collaboratrice d'effectuer une déclaration de statut

D'entrée de jeu, on peut dire que la grande vertu de la « déclaration de statut » prônée par l'Association des femmes collaboratrices avec l'appui de l'Union des producteurs agricoles est de constituer en soi une preuve de collaboration et ceci, à condition de nécessiter l'accord des deux parties. Cet accord peut être tacite ou explicite, mais il constitue un argument de première main au dossier de la femme collaboratrice, qui peut dès lors procéder aux requêtes suivantes, selon qu'elle aura choisi le statut de salariée ou de collaboratrice (ou partenaire) :

- la participation directe au RRQ, en tant que salariée ou en tant que collaboratrice ;
- l'accès au crédit, en tant que « coexploitante » de l'entreprise familiale et donc impliquée dans l'administration des affaires ;
- l'attribution préférentielle des parts ou de l'entreprise totale, lors de la mise en vente ;
- l'indemnité d'invalidité, de maternité et de maladie ou d'accidents du travail ;
- le partage des actifs nets lors de la vente de l'entreprise familiale, lors du divorce et lors du décès du conjoint dont les dispositions testamentaires sont contestées par l'épouse ;
- le droit d'être consultée quant à la décision d'hypothéquer, de vendre ou de léguer l'entreprise ;
- le droit de participer à l'organisme professionnel du secteur d'activité.

Non seulement la déclaration de statut constitue-t-elle une preuve de la collaboration, mais aussi du niveau de collaboration. Sans cette déclaration, il peut devenir très difficile, à rebours, de départager les heures de travail domestique et de travail de collaboration et cela, d'autant plus que la preuve s'effectue généralement dans un cadre conflictuel.

Conclusion générale

La présente étude ne constitue qu'un survol trop sommaire de la question du statut du travail féminin effectué dans la sphère domestique : le statut du travail de ménagère et le statut du travail d'épouse collaboratrice de son mari dans une entreprise à but lucratif.

• Les ménagères

En premier lieu, pour reprendre les principales constatations qui se dégagent de l'examen du profil des ménagères, rappelons quelques chiffres tirés de l'étude d'Anne Gauthier. En 1979, le nombre total de ménagères est estimé à 1 550 000 femmes représentant 78 % des québécoises adultes. Parmi celles-ci, 800 000 n'ont pas d'emploi et constituent le groupe des « ménagères à temps plein » ; 600 000 occupent un emploi à temps partiel ou occasionnel et 150 000 un emploi à temps plein, ce sont les « ménagères à temps et demi » et les « ménagères à temps double ». Par ailleurs, 10 % des ménagères sont responsables de famille monoparentale. La majorité de celles-ci sont sans emploi et vivent de paiements de transfert, au-dessous du seuil de la pauvreté. On peut en conclure que l'archétype de la ménagère définie comme une femme mariée et mère de famille, vivant avec un conjoint qui gagne le revenu principal du ménage n'est que trop répandu. Il s'agit d'une catégorie de ménagères dont l'importance est surestimée bien qu'elles soient encore majoritaires aujourd'hui au Québec.

Chez les ménagères à temps plein qui ne participent pas au marché du travail, les raisons invoquées dans l'enquête de l'AFEAS sur les femmes au foyer sont éloquentes quant à l'assignation des femmes au travail domestique.

Le revenu des individus qui composent un couple est conçu comme un tout constituant le « revenu familial », auparavant surtout gagné par l'homme. Le contrat de mariage comprend une certaine dimension de « troc », une forme d'échange où la conjointe – ou le conjoint – sans revenu d'emploi et qui fournit une production domestique reçoit en retour les sommes nécessaires à son entretien, en espèces ou en nature. Le travail est réel et donne lieu à une production sociale, mais la « rémunération » de ce travail consiste essentiellement en une garantie de soutien et de subsistance et s'assortit par conséquent d'une grande dépendance face au conjoint. La notion de « revenu familial » est implicite également dans la formule d'imposition qui tient compte du revenu *du ménage* et accorde les déductions fiscales en fonction *du ménage*, considérant les femmes comme « improductives » lorsqu'elles n'ont pas d'emploi sur le marché du travail. Pourtant, on reconnaît la valeur du travail domestique lorsqu'il s'agit de « dédommager » les époux lors du décès accidentel de leur épouse et, par le fait même, de la perte de la valeur de la production domestique gratuite.

Les stratégies d'action quant à la reconnaissance du travail invisible des femmes nécessitent la délimitation des contours du travail domestique et la définition des ayant-droit : épineuses questions que la présente recherche, étant donné ses limites, ne se proposait pas de solutionner. Nous avons plutôt considéré ici une revendication qui se rattache à la reconnaissance du travail domestique et qui illustre bien le débat posé : la rente des ménagères à la retraite.

Présentement, la Régie des rentes du Québec (RRQ) se fonde sur la conception du revenu familial, tel qu'il apparaît dans les lois relatives à la fiscalité, en ne versant qu'au conjoint qui participait au marché du travail la rente accumulée, si bien entendu son épouse « travaillait au foyer ». Ainsi, nulle garantie n'est offerte à l'effet que le contrat de réciprocité implicite au contrat de mariage soit, dans les faits, respecté et de quelle manière.

Deux stratégies d'action sont actuellement mises de l'avant par les groupes préoccupés par cette question. La première stratégie est celle de la participation directe au RRQ des femmes qui travaillent uniquement ou principalement au foyer et ce, sur la base d'un salaire imputé égal à la moitié du salaire industriel moyen.

Les inconvénients de cette formule sont, entre autres, le bas niveau du salaire imputé (10 000 $), et l'augmentation de la cotisation du mari qui triple à un moment où la proportion de la cotisation sur le salaire risque aussi d'augmenter ; cette formule introduit, par ailleurs, une entorse au régime d'assurance-revenu au bénéfice d'un régime d'exception orienté vers la formule de régime universel d'assistance.

La seconde stratégie d'action est celle du partage obligatoire des crédits de rente entre les conjoints qui force pour ainsi dire la réalisation du contrat d'échange et de réciprocité entre les époux. En divisant entre les époux les crédits accumulés au total par chacun, la RRQ cautionne le principe de l'égalité de la valeur des contribu-

tions respectives des époux et demeure congruente avec la philosophie d'un régime d'assurance-revenu.

Ce faisant, cette stratégie demeure aussi congruente avec le principe du « revenu familial »... tout en reconnaissant qu'il faut en surveiller l'application. Le partage des crédits de rentes reconnaît implicitement l'existence et l'importance du travail domestique, mais la rente perçue par l'épouse est fixée au prorata du revenu de son mari et non en fonction de la valeur de son travail. Le problème des responsables de familles monoparentales reste alors entier.

Pour cette raison principalement, la juxtaposition des deux stratégies nous apparaît une solution très intéressante à envisager et à approfondir.

- **Les femmes collaboratrices**

Les épouses collaboratrices ont, pour leur part, une double contribution au ménage : elles effectuent le travail domestique, d'une part, et le travail de collaboration à l'entreprise familiale, d'autre part. Nous considérons important de relier ces deux pôles de contribution au ménage, car la sphère domestique qui en est le cadre est quant à nous déterminante pour rendre invisible la reconnaissance de la valeur accordée au travail de collaboration.

Les épouses collaboratrices bénéficient peu en général de la protection que peut leur donner le versement d'un salaire ou la participation légale à l'entreprise. Par ailleurs, il n'est pas évident que ces formes de protection soient très adaptées et adaptables, dans leur forme actuelle, au mode de l'entreprise familiale.

Les autres formes de rétribution de la collaboration de l'épouse : dispositions testamentaires de l'époux, police d'assurance-vie du conjoint, bénéfice du produit de la vente, etc. sont largement tributaires du maintien du lien conjugal (ou de l'union de fait), de la qualité du rapport entre les conjoints et de la nature du contrat qui les lie : régime matrimonial ou contrat privé.

L'examen des stratégies visant à reconnaître un statut de travailleuse aux épouses collaboratrices nous a amenées à examiner – quoique très sommairement – les expériences européennes. Il ressort que là où l'entreprise familiale est régie par le droit familial, tout est plus difficile et piégé pour les épouses collaboratrices.

La philosophie du « salaire familial » accentue l'invisibilité de ce travail autant que celle du travail domestique, car l'entrepreneur en titre reçoit les bénéfices totaux de l'entreprise familiale, avec la seule contrainte d'assurer la subsistance de son épouse, selon un contrat de réciprocité dont les frontières sont très floues et relatives. Bien sûr, dans les faits, il arrive souvent que le partage s'effectue dans les formes et cela, principalement du vivant de l'union. Mais les problèmes se posent trop souvent lors de la désagrégation de la famille : séparation, divorce, décès du mari, etc.

En définitive, l'existence seule d'un travail de collaboration n'ouvre pas le droit, pour les épouses concernées, à la protection sociale et à une rétribution autonome.

Il est concevable de réformer séparément les lois concernant les femmes collaboratrices : **Loi sur les normes du travail, Loi sur la santé et la sécurité du travail, Loi sur les successions, Loi de l'impôt sur le revenu, Loi constituant la Régie des rentes du Québec.** Dans l'éventualité où ces lois seraient réformées, le principal problème issu des mesures de protection perdure : il s'agit de *démontrer* à postériori l'existence du travail de collaboration, d'en faire la preuve et, cela fait, d'en mesurer la durée et l'importance.

Pour cette raison principalement, il nous apparaît que la stratégie d'action mise de l'avant par l'Association des femmes collaboratrices, soit la déclaration de statut, constitue une voie dont il faut privilégier l'examen.

Le bénéfice accessoire de cette stratégie, comme de celle que nous privilégions pour les ménagères, est sans aucun doute de mettre un accent sur l'existence du travail domestique et de le rendre enfin visible.

Signalons que les arguments qui peuvent expliquer la promotion faite en faveur de la réforme des lois existantes, au détriment de la déclaration de statut revendiquée par l'AFC, s'inspirent beaucoup du caractère privé des rapports conjugaux, du relatif échec de la déclaration de résidence familiale, des contraintes imposées à l'entrepreneur face à la gestion, à la prise de décision, aux institutions de crédit, etc..

Cette brève étude ne fait en définitive que poser des questions et fournir des pistes de recherche. Soulignons quelques thèmes de recherche qui mériteraient d'être approfondis :

- l'articulation du principe du revenu familial, au Canada et au Québec en particulier ; l'effet de la prédominance de ce principe sur les familles monoparentales ; l'évaluation de la survivance de ce principe dans une société où 35 % des québécoises adultes sont des ménagères qui ont un emploi sur le marché du travail ;

- la délimitation des contours du travail domestique et la définition des « ayant droit » au titre de « travailleuse au foyer » et des éventuels bénéfices qui se rattacheraient à ce statut ;

- les aménagements possibles des deux stratégies proposées pour l'accès autonome des femmes à une rente : la participation directe au RRQ des femmes qui travaillent uniquement ou principalement au foyer et le partage obligatoire des crédits de rentes ;

- la quantification des bénéfices obtenus par les femmes collaboratrices françaises et italiennes et la proportion de celles qui utilisent les dispositions prévues à la loi ;

- la quantification des scénarios selon les stratégies empruntées à la retraite ;

- l'établissement de scénarios de partage des actifs lors du divorce, la quantification des bénéfices et des pertes encourues par les femmes collaboratrices, la mise au point d'une grille fixe qui ne laisse plus à l'arbitraire l'estimation de leur apport économique ;

- l'examen des bouleversements suscités par le passage d'un revenu familial à une forme de revenu individuel pour le couple travaillant à l'entreprise familiale, entre autres, au niveau de la fiscalité ; la prévision de dispositions pour que s'effectue le mieux possible ce passage, entre autres, par une campagne d'information bien documentée.

Les délais hélas trop courts impartis à cette recherche ne nous ont pas permis, ici, de nous pencher en profondeur sur toutes ces questions ; mais peut-être, nous l'espérons, aurons-nous posé quelques jalons de plus à la réflexion, déjà très avancée, des ménagères et des épouses collaboratrices.

Bibliographie

AFEAS, *Comment conjuguer amour et sécurité*, Montréal, 1983.

AFEAS, *Femmes au foyer : légalement et financièrement, vous sentez-vous en sécurité ?*, Montréal, 1983.

AFEAS, *La femme collaboratrice du mari dans une entreprise à but lucratif, 1975-1976*, Montréal, 1977.

BARRÈRE-MAURISSON, Marie-Agnès et alii (Collectif), *Le sexe du travail, structures familiales et système productif*, Presses universitaires de Grenoble, 1984, 320 pages (inédit au Québec).

BARRETT, Michèle et McINTOSH, Mary, Christine DELPHY : Vers un féminisme matérialiste ? *Nouvelles questions féministes*, #4, Paris, Automne 1982, pp. 35-51.

BARTHEZ, Alice, Le travail familial et les rapports de domination dans l'agriculture, *Nouvelles questions féministes*, Paris, Printemps 1983, #5, pp. 19-47.

BELLEMARE, Diane, DUSSEAULT, Ginette et POULIN-SIMON, Lise, *Les femmes et l'économie*, Document de travail/recherche pour la Commission de l'égalité en matière d'emploi, février 1984, 24 pages.

BELLEMARE, Diane, DUSSEAULT, Ginette et POULIN-SIMON, Lise, «*Analyse de certains éléments de la Réforme des Pensions du point de vue de l'intérêt des femmes ainsi que des propositions du Conseil* », inédit, présenté au CCCSF, août 1983.

BOYD, Monica, EICHLER, Margrit, HOFLEY, John R., *La famille : rôles, formation et fécondité*, Pouvoir choisir, Statistique Canada, 1976.

BUREAU DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Vivre seul ou en groupe, modes de vie non familiaux et répartition du revenu*, septembre 1984, 184 pages.

CHEVRETTE, Guy, Ministre des Affaires sociales et Président du Comité Ministériel permanent au développement social, et MAROIS, Pauline, Ministre de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du Revenu et Ministre responsable de la RRQ, Énoncé d'orientation et plan d'action, «*Agir maintenant pour demain* », 1985, Éditeur officiel du Québec.

CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA, *L'évolution de la situation économique des femmes*, 1984, 88 pages.

COMITÉ MINISTÉRIEL PERMANENT DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL, *Livre vert sur la politique familiale*, octobre 1984, 114 pages.

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES, « Les femmes dans l'agriculture », supplément #13 de FEMMES D'EUROPE, Bruxelles, novembre 1983.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME DU QUÉBEC, *Les femmes : une force économique insoupçonnée*, Cahier d'ateliers du colloque organisé par le CSF à Montréal, les 29 et 30 octobre 1983, 69 pages.

CSF, Ensemble de documents de travail sur la *production domestique* préparés pour le même colloque, sous la direction de Louise Vandelac, Montréal, automne 1983.

CSF, *La condition économique des femmes du Québec*, Éditeur officiel du Québec, juin 1978.

CSF, *Lois québécoises et canadiennes traitant des conjoints de faits*, juin 1978, 28 pages.

CONSEIL NATIONAL DU BIEN-ÊTRE SOCIAL, *La femme et la pauvreté*, Ottawa, 1979.

COLLECTIF CLIO, *L'histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles*, Colloque Idéelles, Éd. Quinze, Montréal, 521 pages.

DAVID-McNEIL, Jeannine et MORIN-FORTIER, Annette, *Autonomie économique des femmes*, Fédération des femmes du Québec, Document de travail préparé pour le Congrès des 13, 14 et 15 mai 1983, Québec, 85 pages.

DELPHY, Christine, « Un féminisme matérialiste est possible », in *Nouvelles questions féministes*, #4, Paris, Automne 1982, pp. 35-37.

DELPHY, Christine, « Agriculture et travail domestique : la réponse de la bergère à Engels », in *Nouvelles questions féministes*, #5, Paris, Printemps 1983, pp. 3-19.

DENIS, Ann B., « Helping Out in the family enterprise », conférence présentée au colloque sur « les femmes et l'économie non mesurée », février 1985, 22 pages.

DION, Suzanne, « Où sont les femmes en agriculture ? », in *Interventions Économiques*, Automne 1982, #9, pp. 71-81.

DULUDE, Louise, *Vieillir au féminin*, Ottawa, CCCSF, 1978, 150 pages.

DULUDE, Louise, *Pour le meilleur et pour le pire*, Ottawa, CCCSF, Mars 1984, 84 pages.

DULUDE, Louise, «*Les femmes et la réforme des régimes des pensions* », CCCSF, 1981, pp. 74-87.

DUPONT, S., LACELLE, N., TREMBLAY, F., « Gagner son ciel ou gagner sa vie », *La vie en rose*, Mars 1981, #13.

ENRENREICH, Barbara, et ENGLISH, Deirdre, *Des experts et des femmes*, Éd. du Remue-Ménage, Montréal, 347 pages.

FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC, *Les femmes et les régimes de retraite*, Mémoire présenté devant le groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions, Ottawa, mai 1983, 13 pages.

FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC, *Mémoire sur le projet de loi sur les normes minimales de travail*, présenté à la Commission parlementaire du travail et de la main-d'oeuvre, février 1979, 52 pages.

GRANT, Michel, ROSE-LIZÉE, Ruth, *Le travail à domicile dans l'industrie du vêtement au Québec*, Résumé, Conférence présentée au colloque sur « les femmes et l'économie non mesurée », février 1985, 37 pages.

LAND, Hilary et PARKER, Roy, « La politique de la famille en Grande-Bretange et sa dimension idéologique », in *Nouvelles questions féministes*, Printemps 1984, #6-7, pp. 107-155.

LAVIGNE, Marie et PINARD, Yolande, *Les femmes dans la société québécoise*, Boréal-Express, 1977.

LEMIEUX, Denise et MERCIER, Lucie, *La recherche sur les femmes au Québec : bilan et bibliographie*, Collection Instruments de travail, #5, Institut québécois de recherche sur la culture, 1982, 336 pages.

MEISSNER, Martin, Sur la division du travail et l'inégalité des sexes, *Sociologie du travail*, octobre-décembre 1975, pp. 329-350.

MEISSNER, Martin, *The domestic economy : now you see it, now, you don't*, Part one, Univ. of B.C., 1980.

MESSIER, Suzanne, *Les femmes, ça compte : profil socio-économique des québécoises*, réédition de *Chiffres en mains*, CSF, 1984, 200 pages.

MICHEL, Andrée, *Les femmes dans la société marchande*, Presses universitaies de France, Paris, 1978.

MOREL, Sylvie, *Proposition d'une nouvelle grille d'analyse du travail des femmes : travail privé – travail social*, Inédit, Document de travail réalisé sous la supervision de Diane Bellemare et Lise Poulin-Simon, dans le cadre d'un vaste projet sur la discrimination systémique des femmes sur le marché du travail, août 1983.

O'LEARY, Véronique et TOUPIN, Louse, *Québécoises Deboutte*, Tomes I et II, Éd. du Remue-Ménage, Collection complète rééditée.

PALTIEL, Freda L., «*Les femmes et les régimes des pensions au Canada* », Revue internationale de Sécurité Sociale, vol. 35, # 3, 1982, pp. 368-382.

PAYETTE, Micheline et VAILLANCOURT, François, *Le portrait des bénévoles québécois*, Centre de recherche en développement économique, Université de Montréal, pour le ministère des Affaires sociales, mai 1983, 182 pages.

PROULX, Monique, *Cinq millions de femmes. Une étude de la femme canadienne au foyer*, Ottawa, CCCSF, 1978.

RÉSEAU D'ACTION ET D'INFORMATION POUR LES FEMMES, La fiscalité à l'heure féministe, *Revue d'information « RAIF »*, #77-78, juin 1983, 87 pages.

ROSE-LIZÉE, Ruth, *Women and Pension Reform*, Document de travail présenté au « McGill Committee for Studies on Aging », Département de Science économique, UQAM, Cahier #8308, septembre 1983.

SANSFAÇON, Jean-Robert, *Le mythe de l'équité fiscale*, LA PRESSE, lundi 25 mars 1985 au samedi 30 mars 1985.

SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE, Gouvernement du Québec, *Cahier de propositions issues des rencontres régionales*, 1984.

SILKKLEIN, Suzanne, *Liberal Ideology : Family law and Reproductive Labour*, Conférence présentée au colloque sur « les femmes et l'économie non mesurée », février 1985, 36 pages.

THERRIEN, Rita et COULOMBE-JOLY, Louise, *Rapport de l'AFEAS sur la situation des femmes au foyer*, Boréal-Express, 1984, 214 pages.

VANDELAC, Louise, *Du travail et de l'amour*, Éd. Saint-Martin, Montréal, 1985, 418 pages.

VOYER-GAGNON, Ginette et THERRIEN, Rita, *Les femmes de l'AFEAS, leurs caractéristiques et leurs opinions*, Montréal, AFEAS, 1980.

MÉNAGÈRES ET FEMMES COLLABORATRICES

la reconnaissance d'un statut de travail

Marie-Josée Legault

Les femmes qui participent au marché formel du travail peuvent identifier leur statut de travail selon une classification universellement acceptée et rendue visible par la rémunération. Il en est autrement des femmes qui exercent des activités invisibles et non-rémunérées, telles les ménagères et les femmes collaboratrices de leur conjoint. La vulnérabilité de ces femmes devant la maladie, les décès et la rupture du couple, à retraite pour ne mentionner que ces situations, est très grande. Actuellement, au Québec, plusieurs revendications visant à reconnaissance de l'apport économique du travail effectué par ces femmes à l'intérieur de la sphère domestique sont mises de l'avant par les groupes et associations féminines.

Bien qu'il ne se dégage pas toujours de consensus quant aux stratégies à adopter, l'attribution d'un statut de travailleuse aux ménagères et aux femmes collaboratrices est principalement revendiquée dans une double perspective : celle de valoriser le travail domestique ou tout au moins, lui donner une certaine visibilité sociale, d'une part, et celle de favoriser l'accessibilité de ces travailleuses à certains avantages sociaux d'autre part.

Quel statut de travail devrait-on attribuer à ces catégories de travailleuses ? Quels seraient les avantages, les difficultés et les limites à une reconnaissance de ces statuts ? Une reconnaissance légale du statut permettrait-elle d'atteindre les objectifs recherchés par les travailleuses ?

Dans cette étude, l'auteure présente un profil de statut des femmes sans statut de travail et fait état des principaux problèmes. Par la suite, elle étudie et propose les statuts de travail les plus adéquats pour répondre à ces attentes : identité, avantages, difficultés et limites. Elle analyse la reconnaissance légale de ces statuts et évalue leur capacité de répondre aux besoins pour atteindre les objectifs recherchés.

Cette étude consiste essentiellement en une revue critique des documents portant sur le travail domestique et les femmes au foyer. Elle explicite le débat sur certaines stratégies d'action et sur la possibilité de leur mise en opérationnalisation.

Commission consultative sur le travail